MŁODA KOBIETA NA RYNKU PRACY

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Joanna Smyła

MŁODA KOBIETA NA RYNKU PRACY

SZANSE I OGRANICZENIA ROZWOJU

Wydawnictwo
Uniwersytetu Jana Kochanowskiego
Kielce 2015

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Recenzent
prof. zw. dr hab. Mirosław J. Szymański

Redakcja
Anna Małgorzata Kurska

Korekta
Ewa Budziosz

Projekt okładki
Anna Domańska

Formatowanie
Józef Bąkowski

Copyright © by Wydawnictwo Uniwersytetu Jana Kochanowskiego, Kielce 2015

ISBN 978-83-7133-634-8

Wydawnictwo Uniwersytetu Jana Kochanowskiego
25–369 Kielce, ul. Żeromskiego 5
tel. 41 349 72 65
fax 41 349 72 69
http://www.ujk.edu.pl/wyd
e-mail: wyd@ujk.edu.pl

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Spis treści

Wprowadzenie 7

Rozdział 1
Teoretyczne aspekty funkcjonowania kobiet na rynku pracy 11

1.1. Sytuacja kobiet na rynku pracy w kontekście przemian społeczno-kulturowych 11
1.2. Bariery i ograniczenia karier kobiet 21
1.3. Płaszczyzny dyskryminacji kobiet na rynku pracy 33
1.4. Perspektywy zrównania szans zawodowych kobiet i mężczyzn 49

Rozdział 2
Metodologiczne podstawy badań własnych 61

2.1. Uwagi wstępne 61
2.2. Problematyka badań 63
2.3. Metody, techniki i narzędzia badawcze 66
2.4. Charakterystyka terenu badań i badanej próby 73
2.5. Organizacja badań, sposób opracowania materiału empirycznego 78

Rozdział 3
Rynek pracy a sytuacja zawodowa młodych kobiet 83

3.1. Informacje wprowadzające 83
3.2. Charakterystyka podkarpackiego rynku pracy 84
3.3. Przejawy dyskryminacji w zatrudnianiu kobiet 94
3.4. Doświadczenie zawodowe kobiet 135
3.5. Zjawisko mobbingu kobiet 161
3.6. Oferty urzędów pracy w zakresie przeciwdziałania bezrobociu a oczekiwania kobiet 169

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Rozdział 4
Podmiotowe warunki sytuacji kobiet 179

4.1. Wykształcenie kobiet a ich sytuacja na rynku pracy 179
4.2. Motywacja i gotowość do zatrudnienia kobiet bezrobotnych 185
4.3. Oczekiwania kobiet wobec pracy i jej ocena 203
4.4. Sukcesy oraz niepowodzenia edukacyjne i zawodowe kobiet a ich aktualna i perspektywiczna sytuacja na rynku pracy 216
4.5. Związek planów oraz aspiracji edukacyjnych i zawodowych kobiet z ich sytuacją na rynku pracy 224
4.6. Samoocena wiedzy badanych na temat podstaw prawnych dotyczących równości szans 237

Podsumowanie – wnioski – propozycje 243

Bibliografia 261

Spis tabel, wykresów, schematów i rysunków 281

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Wprowadzenie

Przełom XIX i XX wieku zapoczątkował zmiany w sytuacji społeczno-kulturowej, edukacyjnej i zawodowej kobiet, związane z przeobrażeniami społecznymi i ekonomicznymi zachodzącymi w tym okresie w Polsce i na świecie. Początkowe lata transformacji okazały się odmienne od społecznie oczekiwanych – zdominowała je recesja i bezrobocie, nigdy wcześniej niedoświadczane na taką skalę[1]. Skutki tych przemian, zarówno pozytywne, jak i negatywne, w różnym stopniu odczuwane są przez różne grupy społeczne – w tym niezwykle mocno przez kobiety. Odnotowane w ciągu ostatnich dziesięcioleci osiągnięcia w dziedzinie edukacji, ochrony zdrowia kobiet, w sferze seksualności i prokreacji, a także usług socjalnych nie są w pełni zadowalające. Mimo że analiza realiów początku XXI wieku napawa optymizmem z powodu coraz większej równości pomiędzy kobietami i mężczyznami, to jednak nadal przed kobietami pojawia się wiele barier utrudniających czy wręcz uniemożliwiających im odniesienie rzeczywistego sukcesu w wielu dziedzinach życia społecznego. Rozczarowania związane z niewystarczającą równością płci wymienia m.in. F. Mayor w raporcie „Przyszłość świata"[2]. Dotyczą głównie: analfabetyzmu, który dotyka w znacznej mierze kobiet, stanowiących aż dwie trzecie z około 880 mln analfabetów na świecie, gorszego leczenia kobiet (zwłaszcza w krajach Trzeciego Świata), ich życia w ubóstwie i nędzy[3], dyskrymina-

[1] A. Radziewicz-Winnicki, *Pedagogika społeczna*, Wyd. Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2008, s. 508.

[2] F. Mayor, *Przyszłość świata. Raport UNESCO*, Fundacja Studiów i Badań Edukacyjnych, Warszawa 2001, s. 133–139.

[3] Por. *Edukacja – równość czy jakość?*, red. J. Łukasik, I. Nowosad, M. J. Szymański, Wyd. Adam Marszałek, Toruń 2010; M. J. Szymański, *Kryzys i zmiana. Studia nad przemianami edukacyjnymi w Polsce w latach dziewięćdziesiątych*, WN AP, Kraków 2002; I. Reszke, *Uwarunkowania feminizacji biedy*, „Kultura i Społeczeństwo" 2001, nr 2, s. 73; E. Tarkowska, *Zróżnicowanie biedy: wiek i płeć*, w: *Jak żyją Polacy*, red. H. Domański, A. Ostrowska. A. Rychard, IFiS

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

cji na rynku pracy, prześladowania oraz stosowania wobec nich przemocy moralnej i fizycznej.

Szczególnym obszarem owych zmian, na którym uwidacznia się wiele nierówności pomiędzy kobietami a mężczyznami, jest rynek pracy – jeszcze do niedawna niedostępny dla kobiet obszar aktywności. Punkt zwrotny w biografii kobiet stanowi kwestia wykształcenia, gdyż z jednej strony otwiera ono nowe możliwości funkcjonowania życiowego, z drugiej zaś stawia je przed koniecznością dokonywania trudnych wyborów. Dla jednych kobiet uzyskanie odpowiedniego poziomu wykształcenia stanowi podstawowy warunek starań o pracę. Innym zaś umożliwia niezbędne ze względu na sytuację na rynku pracy modyfikowanie i pogłębianie wiedzy, nabywanie nowych kwalifikacji i kompetencji. Tym samym daje kobietom nie tylko większe poczucie pewności, ale także osobistą niezależność i większą możliwość kierowania przebiegiem swego życia. Jest to ważny powód, który sprawił, że edukacja staje się jednym z punktów odniesienia podejmowanych w niniejszej książce analiz i stanowi płaszczyznę rekonstrukcji funkcjonowania kobiet na rynku pracy w porównaniu z mężczyznami.

Okazuje się jednak, że wysoki poziom wykształcenia prezentowany przez kobiety nie zawsze przekłada się na ich lepszą pozycję zawodową. Sprawia to, że w przygotowaniu ich do sprawnego funkcjonowania na dynamicznie zmieniającym się rynku pracy warto zmierzać do pogodzenia prezentowanych przez Bogdana Suchodolskiego[4] dwóch orientacji edukacyjnych: „kształcenia instrumentalnego", którego celem jest przygotowanie jednostki do zawodu, kariery i pełnienia określonych funkcji społecznych, oraz „kształcenia bezinteresownego", które opiera się na koncepcji istnienia („być), nie zaś posiadania („mieć"). Edukacja o charakterze bezinteresownym powinna służyć rozwijaniu u kobiet dążenia do wolności, przyczyniać się do przezwyciężania schematów i form przymusu oraz proponować alternatywne wizje rzeczywistości.

Współczesne kobiety żyją w środowisku ciągłych i gwałtownych przemian, co zmusza je do nieustannego konfrontowania oczekiwań, planów i zamierzeń z nieprzewidywalną i pełną sprzeczności rzeczywistością[5].

PAN, Warszawa 2000, s. 268; B. Kromolicka, *Zagrożenie ubóstwem jako wyzwanie dla pracy socjalnej*, w: *Bezpieczeństwo człowieka w środowisku lokalnym*, red. W. Ciczkowski, Wyd. WSP, Olsztyn 1999, s. 458–467.

[4] B. Suchodolski, *Edukacja permanentna: rozdroża i nadzieje*, Towarzystwo Wolnej Wszechnicy Polskiej, Warszawa 2003, s. 30–36.

[5] Por. Z. Bauman, *Płynne czasy. Życie w epoce niepewności*, Wyd. Sic!, Warszawa 2007; *idem*, *Płynne życie*, Wyd. Literackie, Kraków 2007.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Niemożliwe wobec tego jest odtwarzanie gotowych wzorów zachowań. Kobiety muszą bezustannie na nowo konstruować swe tożsamości, redefiniując to, kim są i kim się stają[6], oraz aktywnie kreować własne życie.

Z uwagi na trudności w realizowaniu rzeczywistej równości płci w różnych sferach życia społeczno-kulturowego priorytetem staje się podejmowanie wielu działań zmierzających do wyrównania statusu społecznego oraz zawodowego kobiet i mężczyzn. Mają one objąć swym zasięgiem wszystkie dziedziny życia społecznego, m.in. edukację, jakość życia, rynek pracy, usługi socjalne, służbę zdrowia, ochronę środowiska, kulturę, organizację czasu wolnego. Kobiety natomiast powinny mieć możliwość aktywnego uczestnictwa w rozwiązywaniu problemów z tych dziedzin.

Podjęta problematyka badawcza koncentruje się wokół sytuacji młodych kobiet na rynku pracy. Zagadnienie to jest wyjątkowo aktualne i istotne z punktu widzenia nie tylko kobiet, ale także całego społeczeństwa, gdyż funkcjonowanie poszczególnych jednostek odzwierciedla stan społeczeństwa, w którym przyszło im żyć.

Niniejsza książka składa się z czterech rozdziałów, w których analizowane są problemy związane z funkcjonowaniem kobiet w obszarze zawodowym.

Rozdział pierwszy zawiera podstawy teoretyczne badań nad sytuacją młodych kobiet na rynku pracy w kontekście przemian społeczno-kulturowych. Uwagę skupiono w nim na barierach, które mogą napotykać kobiety w związku z wykonywaniem pracy zawodowej. Zawarto wyjaśnienie głównych pojęć dotyczących rynku pracy. Prześledzono również najważniejsze obszary dyskryminacji kobiet na rynku pracy, dotyczące m.in. wyższej stopy bezrobocia wśród kobiet, ich wieku, poziomu wykształcenia, dysproporcji w zarobkach, zjawiska ubóstwa, czasu wolnego, a także mobbingu. W dalszej części rozdziału przeanalizowano możliwości zrównania szans obu płci na rynku pracy.

W rozdziale drugim przedstawiono metodologiczne założenia badań. Szczegółową analizę wyników badań przeprowadzonych wśród kobiet pracujących, bezrobotnych, pracodawców i pracowników urzędów pracy zamieszczono w kolejnych dwóch rozdziałach.

---

[6] Por. M. J. Szymański, *Studia i szkice z socjologii edukacji*, IBE, Warszawa 2006, s. 59; Z. Melosik, *Rekonstrukcje kobiecości i męskości w kulturze współczesnej. Teoria i praktyka*, w: *Płeć i rodzaj w edukacji*, red. M. Chomczyńska-Rubacha, Wyd. Wyższej Szkoły Humanistyczno-Ekonomicznej, Łódź 2004; A. Gromkowska-Melosik, *Edukacja i (nie)równość społeczna kobiet. Studium dynamiki dostępu*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2011, s. 39–102.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Scharakteryzowano podkarpacki rynek pracy, wyniki badań dotyczące przejawów dyskryminacji w zatrudnianiu kobiet, zjawisko mobbingu oraz oczekiwania kobiet i oferty urzędów pracy w zakresie przeciwdziałania bezrobociu (rozdział trzeci).

Analizą objęto również podmiotowe warunki sytuacji młodych kobiet na rynku pracy, w szczególności poziom i kierunek wykształcenia badanych kobiet, motywację i chęć podjęcia zatrudnienia przez bezrobotne respondentki, oczekiwania kobiet wobec pracy oraz doświadczane przez nie sukcesy i niepowodzenia. Szczególną uwagę zwrócono na związek planów i aspiracji edukacyjno-zawodowych kobiet z ich sytuacją na rynku pracy. Sprawdzono też, jak kobiety, pracodawcy i pracownicy urzędów pracy oceniają swoją wiedzę odnośnie do podstaw prawnych dotyczących równości szans (rozdział czwarty).

W projektującej części badań przedstawiono kierunki rozstrzygnięć mające na celu optymalizację funkcjonowania młodych kobiet na rynku pracy. W ich obrębie zaproponowano inicjatywy społeczno-kulturowe, rozwiązania edukacyjne, działania urzędów pracy oraz pracodawców, których wdrażanie może wpłynąć na optymalizację sytuacji młodych kobiet w Polsce.

Książka tematycznie włącza się w nurt badań nad sytuacją młodych ludzi na rynku pracy. Jej publikacji towarzyszy nadzieja, że przedstawione w niej analizy problemów przyczynią się do głębszego rozpoznania położenia młodych kobiet pracujących i bezrobotnych w polskiej rzeczywistości potransformacyjnej i zostanie dostrzeżona jako głos służący jego poprawie.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

ROZDZIAŁ 1

Teoretyczne aspekty funkcjonowania kobiet na rynku pracy

Czas nadszedł, by przyznać kobietom prawa własności i w pełni je włączyć do świata pracy, i to na stopie pełnej równości z mężczyznami, co pozwoli położyć kres jaskrawemu niedocenianiu ich wysiłku i zasług.

F. Mayor, *Przyszłość świata*

1.1. Sytuacja kobiet na rynku pracy w kontekście przemian społeczno-kulturowych

Problematyka sytuacji młodych kobiet na rynku pracy stanowi przedmiot zainteresowania przedstawicieli wielu nauk, m.in. takich jak: pedagogika, socjologia, psychologia i praca socjalna, jednak wciąż przez te nauki jest niedostatecznie zgłębiona. Specjaliści zajmujący się tym zagadnieniem w Polsce i na świecie[1] eksponują znaczenie równości płci jako istotnego warunku harmonijnego funkcjonowania człowieka w skali lokalnej, europejskiej i globalnej. **Rynek pracy** obejmuje zarówno zjawisko podaży pracy,

[1] *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet*, red. A. Titkow, WEMA, Warszawa 2003; *Przywiązanie i przekraczanie. Płeć w studiach empirycznych*, red. J. Ostrouch, Wyd. UWM, Olsztyn 2006; *Szklany sufit i ruchome schody – kobiety na rynku pracy*, red. M. Gawrycka, J. Wasilczuk, P. Zwiech, Wyd. CeDeWu, Warszawa 2007; M. Fuszara, *Kobiety w polityce*, TRIO, Warszawa 2006; C. M. Renzetti, D. J. Curran, *Kobiety, mężczyźni i społeczeństwo*, PWN, Warszawa 2005; A. G. Dijkstra, J. Plantega, *Ekonomia i płeć. Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej*, GWP, Gdańsk 2003; B. Kalinowska-Nawrotek, *Dyskryminacja kobiet na polskim rynku pracy*, Wyd. AE, Poznań 2005.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

jak i popytu na nią[2]. Ułatwia potencjalnym pracodawcom pozyskiwanie pracowników mających odpowiedni potencjał roboczy, a pracownikom pomaga znaleźć pracę zgodną z ich potrzebami ekonomicznymi i społecznymi[3].

Rozpoczynając analizę miejsca polskich kobiet na rynku pracy w XXI wieku, warto na wstępie zarysować tło historyczne tej problematyki. Pierwszy przełom w sytuacji kobiet w Polsce nastąpił w drugiej połowie XIX wieku. Związany był z przemianami ekonomicznymi, które po 1945 roku spowodowały masową aktywizację zawodową kobiet. Podjęcie pracy przez kobiety było dla większości rodzin konieczne do przetrwania, jednak przymus nowej sytuacji nie pozwalał im na wynegocjowanie dogodnych dla siebie warunków. Właśnie wtedy wykształciły się w Polsce formy funkcjonowania kobiet na rynku pracy oparte na dyskryminujących zasadach, gdyż kobiety były całkowicie nieprzygotowane do nowej sytuacji życiowej, a społeczeństwo nie było gotowe do zaakceptowania ich większej samodzielności. Aktywizacja kobiet mogła wprowadzić nowe elementy do sposobu ich funkcjonowania, np. orientację na sukces, wiarę we własne siły, partnerskie relacje ze środowiskiem rodzinnym i społeczeństwem. Niestety, w rzeczywistości utrwaliła, a nawet wzmocniła tradycyjny wzór kobiety, w którym dominują postawy opiekuńczo-podtrzymujące, odwołujące się do etyki poświęcenia i troski. Kobieta musiała nauczyć się godzić macierzyństwo z pracą zawodową, która nie mogła jej przeszkadzać w byciu żoną i matką[4].

Każda wszechstronna i radykalna zmiana kulturowa i społeczna[5] w postaci rewolucji, przełomu ustrojowego czy też innowacji technicznych powoduje powstanie sprzeczności pomiędzy nowymi regułami życia a dawnymi, głęboko zakorzenionymi normami, wartościami i nawykami. Przez pewien okres dwie przeciwstawne kultury – stara i nowa – koegzystują,

---

[2] Z. Sadowski, *Leksykon rynku pracy*, KUP, Warszawa 1997, s. 30.

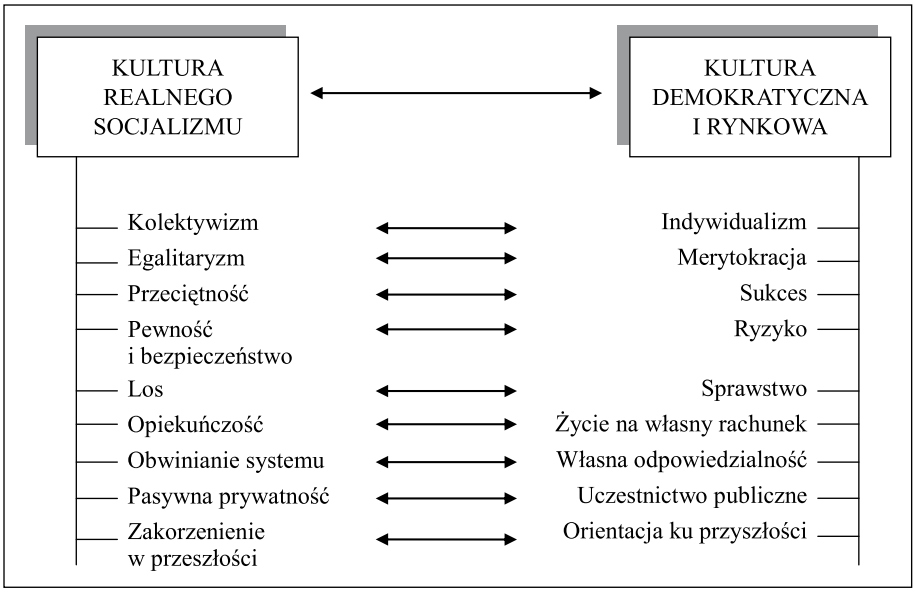
[3] J. Unlot, *Ekonomiczne problemy rynku pracy*, BPS, Katowice 1999, s. 23.

[4] A. Titkow, *Tożsamość polskich kobiet. Ciągłość, zmiana, konteksty*, IFiS PAN, Warszawa 2007, s. 55–64.

[5] Szerzej na temat „zmiany społecznej" pisali m.in.: A. Radziewicz-Winnicki, *Społeczeństwo w trakcie zmiany. Rozważania z zakresu pedagogiki społecznej i socjologii transformacji*, GWP, Gdańsk 2005; *idem*, *Zmiana a upośledzenie społeczne*. *Traumatogenne skutki przemian doby transformacji (w ocenie reprezentantów nauk o wychowaniu)*, w: *Edukacja. Moralność. Sfera publiczna*. *Materiały z VI Ogólnopolskiego Zjazdu Pedagogicznego PTP*, red. J. Rutkowiak, D. Kubinowski, M. Nowak, Wyd. Verba, Lublin 2007; P. Sztompka, *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Wyd. Znak, Kraków 2009; Z. Bauman, *Płynne czasy*; J. Szempruch, *Nauczyciel w warunkach zmiany społecznej i edukacyjnej*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2012, M. J. Szymański, *Kryzys i zmiana*.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

prowadząc do powstania dysonansu kulturowego. W Polsce taka sytuacja zaistniała m.in. po 1989 roku, kiedy to oczekiwania kulturowe kształtowane w państwie przez kilkadziesiąt lat przez system normatywny realnego socjalizmu, opartego w znacznej mierze na pracy fizycznej, uległy diametralnej zmianie w konsekwencji przełomu ustrojowego. Wraz z nowym systemem narzucone zostały nowe, odmienne od dotychczasowych reguły oparte na trzech filarach instytucjonalnych, takich jak: polityka demokratyczna, rynek kapitalistyczny oraz wolność myśli[6]. Transformacja, która dokonała się na przełomie lat osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych XX wieku, spowodowała zmiany na rynku pracy i zapoczątkowała poszukiwanie przez kobiety zatrudnienia w branżach dotychczas dla nich nietypowych (policja, wojsko, transport). Mimo upowszechnienia aktywności zawodowej kobiet podział na zawody typowo męskie i kobiece nadal istnieje[7]. Schemat 1 pokazuje serię opozycji składających się na zjawisko dysonansu kulturowego związanego z wystąpieniem tej zmiany kulturowej.



Schemat 1. Dysonans kulturowy

Źródło: opracowanie własne na podstawie: P. Sztompka, *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Wyd. Znak, Kraków 2009, s. 279.

[6] P. Sztompka, *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, s. 278–279.

[7] E. Lisowska, *Równouprawnienie kobiet i mężczyzn w społeczeństwie*, Wyd. SGH, Warszawa 2008, s. 129.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Wszelkie zmiany społeczne, w zależności od ich oceny dokonanej przez określoną zbiorowość według pewnych kryteriów aksjologicznych, mogą okazać się zarówno pozytywne, np. postęp społeczny (pozytywny proces rozwojowy), jak i negatywne, przykładowo regres (oddalanie się od wartości wysoko cenionych) czy kryzys. Mogą skutkować społeczną traumą, czyli wstrząsem dla członków społeczeństwa spowodowanym zmiennością podważającą normalny przebieg życia społecznego[8]. Proces tworzenia nowej rzeczywistości społecznej spowodował przenoszenie coraz większej odpowiedzialności za lokalne społeczności na nie same. Coraz bardziej rozpowszechnia się też świadomość, że

> poprawa istniejącej sytuacji, w której na margines życia społecznego spychani są najsłabsi, w znacznej mierze zależy od przyjmowanej postawy człowieka wobec drugiego człowieka, od szerszego zaangażowania obywateli w sprawy społeczne, a przede wszystkim od pełniejszego zrozumienia swojego człowieczeństwa i swojej w nim roli[9].

W konsekwencji przemiany demokratyczne oraz mechanizmy gospodarki rynkowej doprowadziły do „mobilizacji różnicy" płci. Grupę szczególnie mocno dotkniętą skutkami wdrażania mechanizmów rynkowych tworzą młode kobiety wkraczające dopiero na rynek pracy. Ich sytuacja edukacyjna, zawodowa i rodzinna jest głównym przedmiotem oglądu w tej książce.

Prawa polityczne, wolność słowa oraz urynkowienie gospodarki wniosły do życia społeczeństwa nowe czynniki, które zróżnicowały i wzmocniły nierówności pomiędzy mężczyznami i kobietami. Jawność podejmowania decyzji politycznych, gospodarczych i legislacyjnych uwidoczniła znaczenie czasu, pracy, pieniądza i zasobów politycznych. Gwałtownie pojawiło się nieznane w gospodarce socjalistycznej zjawisko **bezrobocia** spowodowane upadkiem lub przekształceniami własnościowymi nierentownych zakładów. Początkowo upadały zakłady przemysłu lekkiego, które w większości zatrudniały kobiety, w związku z czym we wczesnym etapie transformacji częściej niż mężczyźni traciły one pracę. W konsekwencji nastąpiło wyraźne obniżenie wskaźników zatrudnienia kobiet i mężczyzn oraz wzrost stopy bezrobocia[10].

---

[8] P. Sztompka, *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, s. 437–473.

[9] B. Kromolicka, *Wstęp*, w: *Praca socjalna w organizacjach pozarządowych. Z problemów działania i kształcenia*, red. B. Kromolicka, Wyd. Akapit, Toruń 2005, s. 9.

[10] E. Lisowska, J. Sawicka, *Kobiety i gospodarka*, w: *Raport z Kongresu Kobiet Polskich 2009. Kobiety dla Polski – Polska dla kobiet. 20 lat transformacji 1989–2009*, Wyd. Fundacja Feminoteka, Warszawa 2009, s. 7.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Bezrobocie stanowi aktualnie ważny problem społeczny, polityczny i ekonomiczny. Zdefiniowanie tego zjawiska nie jest jednak prostym zadaniem. Sposoby rozumienia terminu zawarte w literaturze naukowej dotyczą różnych aspektów bezrobocia. Najczęściej pojęcie to definiują przedstawiciele takich dyscyplin jak ekonomia, socjologia i psychologia. Autorzy ekonomicznych definicji podkreślają szczególnie przemieszczenie niektórych zasobów pracy ze sfery aktywności do bierności zawodowej[11], marnotrawstwo dóbr i usług, które mogliby wyprodukować bezrobotni[12], dezaktywizację zawodową siły roboczej pociągającą za sobą procesy ubytku kapitału ludzkiego wpływające na wydajność pracy w przypadku ponownego zatrudnienia[13] oraz brak równowagi pomiędzy podażą zasobów ludzkich a popytem na pracę[14]. Definicje psychologiczne z kolei koncentrują się na stanie jednostki, który ogranicza wykorzystanie jej umiejętności i pozbawia ją stałych dochodów[15], naraża człowieka na konieczność funkcjonowania bez perspektywy egzystencjalnej, co może prowadzić do zatracenia sensu życia[16], rodzi negatywne konsekwencje nie tylko dla obywateli, ale także dla państwa, stając się testem bezradności, bierności i samodzielności[17]. Definicje socjologiczne natomiast kładą nacisk na ukazanie bezrobocia jako zjawiska społecznego, kiedy liczba osób zdolnych do podjęcia pracy i jej poszukujących jest wyższa od liczby miejsc pracy[18], czy też jako procesu kulturowego i społeczno-ekonomicznego, wpływającego na warunki życia, aspiracje i potrzeby bezrobotnego, jego rodziny i społeczności, wprowadzając przede wszystkim negatywne zmiany w różne sfery życia[19].

Bezrobocie odnosi się do osób spełniających określone kryteria:

- nie są zatrudnione, nie wykonują pracy najemnej ani na własny rachunek,

---

[11] A. Wieloński, *Bezrobocie największym problemem rynku pracy w Polsce*, „Geografia w Szkole" 1993, nr 3.

[12] G. Stanlanke, *Podstawy ekonomii*, WSiP, Warszawa 1991, s. 320.

[13] E. Kwiatkowski, *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, PWN, Warszawa 2002, s. 80.

[14] K. Mlonek, *Tradycja badań bezrobocia w Polsce – zagadnienia metodologiczne*, w: *Socjologia bezrobocia*, wybór i oprac. T. Borkowski, A. Marcinkowski, Wyd. Śląsk, Katowice 1999, s. 62.

[15] I. Terelak, *Psychologia pracy i bezrobocia*, Wyd. ATK, Warszawa 1992, s. 267.

[16] R. Ossowski, *Psychologiczne i socjologiczne aspekty pracy zawodowej i bezrobocia w okresie przemian*, „Szkoła Zawodowa" 1993, nr 7.

[17] J. Raczkowska, *Pedagogiczne problemy bezrobocia*, „Problemy Opiekuńczo-Wychowawcze" 1994, nr 4.

[18] T. Bierkowski, *Uczestnictwo bezrobotnych w kulturze. Bezrobocie jako zjawisko społeczne*, w: *Rynek pracy a edukacja*, Wyd. WSP TWP, Olsztyn 1995, s. 57.

[19] R. T. Woźniak, *Społeczność lokalna bezrobotnych*, Wyd. Miscellanea, Koszalin 1995, s. 11.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

- są zdolne do pracy i chcą ją podjąć na warunkach typowych dla gospodarki,
- poszukują pracy[20].

Kryteria te należałoby jednak bardziej skonkretyzować, na co zwrócił uwagę E. Kwiatkowski, wymieniając kilka wątpliwości z nimi związanych. W pierwszej kolejności autor przeanalizował sytuację osób pracujących, których możliwości produkcyjne nie są w pełni wykorzystane, gdyż są one zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy, a chciałyby pracować dłużej. Również poszukiwanie pracy budzi wątpliwości, może bowiem odbywać się z wykorzystaniem zróżnicowanych metod (np. rejestracja w urzędzie pracy, wizyty u pracodawców, czytanie i zamieszczanie ogłoszeń w prasie) i z różną intensywnością. Na aktywność poszukiwań znaczący wpływ może mieć wysokość poniesionych kosztów, które – jeśli przewyższą oczekiwane korzyści – mogą udaremnić dalsze poszukiwania pracy przez osoby chcące ją podjąć. W odniesieniu do chęci i gotowości podjęcia pracy podstawowe znaczenie ma okres, w którym powinny być one przejawiane. Jednostka w danym tygodniu może nie wykazywać takiej gotowości, lecz już za tydzień bądź miesiąc sytuacja może ulec zmianie[21].

Wśród **form bezrobocia** w literaturze najczęściej wymienia się:

- bezrobocie frykcyjne: zjawisko korzystne dla gospodarki, umożliwiające w krótkim czasie procesy dostosowawcze na rynku pracy, będące efektem ruchu zatrudnionych związanego ze zmianą zawodu, pracy, miejsca zamieszkania;
- bezrobocie koniunkturalne lub recesyjne: pojawiające się w momencie spadku popytu, produkcji oraz aktywności gospodarczej;
- bezrobocie strukturalne: związane z nieadekwatnością struktury podaży siły roboczej do popytu na nią, co często łączy się z tempem przemian strukturalnych w gospodarce, za którymi nie nadąża szkolnictwo;
- bezrobocie technologiczne: spowodowane postępem technicznym, a także automatyzacją i mechanizacją procesów wytwórczych, gdy tempo wzrostu gospodarczego jest niewielkie;
- bezrobocie sezonowe: związane z wahaniami aktywności na rynku pracy w zależności od pór roku, warunków atmosferycznych itp.[22]

---

[20] M. J. Szymański, *Kryzys i zmiana*, s. 171.

[21] E. Kwiatkowski, *Bezrobocie*, s. 13–18.

[22] A. Kraus, B. Kasprzyk, R. Chorób, *Innowacyjne formy wykorzystania nowych technologii informacyjnych na rynku pracy. Prognozy i perspektywy*, Wyd. UR, Rzeszów 2011, s. 12–13.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Rozpoznaniu zjawisk zachodzących na rynku pracy, w tym bezrobocia, służą głównie dwa podstawowe **źródła informacji**: statystyka publiczna oparta na danych zebranych od podmiotów gospodarczych i instytucji rynku pracy, przetwarzanych następnie przez Główny Urząd Statystyczny (GUS), oraz BAEL, czyli reprezentatywne badanie aktywności ekonomicznej ludności prowadzone co kwartał przez GUS, którego najważniejszym celem jest uzyskanie informacji o wielkości i strukturze siły roboczej[23].

Według klasyfikacji Unii Europejskiej bezrobotnymi są osoby w wieku 15–74 lat, które nie były osobami pracującymi w okresie badanego tygodnia, poszukiwały aktywnie pracy w ciągu poprzednich czterech tygodni oraz wykazały gotowość do podjęcia pracy w badanym tygodniu lub następnym[24].

W Małym Roczniku Statystycznym Polski zawarty jest podział na osoby aktywne (pracujące i bezrobotne) oraz bierne zawodowo. Kryterium tego podziału stanowi praca, a konkretnie fakt jej wykonywania, posiadania albo poszukiwania.

Za **pracujące** uznano osoby, które w badanym tygodniu:

- wykonywały pracę (co najmniej 1 godzinę) przynoszącą dochód albo pomagały (bez wynagrodzenia) w prowadzeniu rodzinnego gospodarstwa w rolnictwie lub poza rolnictwem;
- miały pracę, ale nie wykonywały jej z takich przyczyn jak np. choroba, urlop, przerwy w działalności zakładu, trudne warunki atmosferyczne.

Do **bezrobotnych** zaliczono osoby w wieku 15–74 lat, które spełniały jednocześnie następujące warunki:

- nie były osobami pracującymi w badanym tygodniu;
- aktywnie poszukiwały pracy, czyli podjęły określone działania w ciągu ostatnich czterech tygodni w celu znalezienia pracy;
- wykazywały gotowość podjęcia pracy w ciągu dwóch tygodni po tygodniu badanym;
- znalazły pracę, były gotowe ją podjąć i oczekiwały na jej rozpoczęcie w okresie trzech miesięcy.

Za **bierne** zawodowo uznano osoby, które nie zostały zakwalifikowane ani jako pracujące, ani jako bezrobotne[25].

---

[23] *Polski rynek pracy – niedopasowania strukturalne*, red. E. Kryńska, IPiSS, Warszawa 2004, s. 16–20.

[24] J. Hybel, *Perspektywy rozwoju rynku pracy w Polsce w warunkach integracji z Unią Europejską*, w: *Polski rynek pracy w realiach członkostwa w Unii Europejskiej na przykładzie województwa świętokrzyskiego*, Wyd. WSH, Kielce 2005, s. 11–12.

[25] „Mały Rocznik Statystyczny Polski", GUS, ZWS, Warszawa 2010, s. 133.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Analizując sytuację na polskim rynku pracy, należy zwrócić uwagę na lata 1990–2004 i charakterystyczne dla tego okresu cztery fazy:

1. **Pierwsza faza**, przypadająca na okres 1990–1994, cechowała się wzrostem bezrobocia, co wiązało się ze znacznym spadkiem Produktu Krajowego Brutto (PKB), z obniżeniem popytu na pracę, z liberalizacją przepisów dotyczących prawa do zasiłku, z obniżeniem bezrobocia ukrytego oraz z restrukturyzacją niektórych działów gospodarki.
2. **Druga faza**, obejmująca lata 1995–1998, zaznaczyła się obniżeniem bezrobocia, co spowodowane było m.in. dużym tempem wzrostu gospodarczego, zaostrzeniem przepisów dotyczących zasad przyznawania uprawnień do zasiłków osobom bezrobotnym, usunięciem z rejestru bezrobotnych osób zyskujących świadczenia emerytalne oraz odbywających staże i szkolenia, aktywizacją zawodową bezrobotnych, a także zastąpieniem uprawnień do zasiłków systemem stypendiów dla absolwentów.
3. **Trzecia faza** to okres 1998/1999–2002, obejmujący kolejny wzrost bezrobocia, którego przyczynami były m.in. wejście na rynek pracy osób w wieku aktywności zawodowej, obniżenie tempa wzrostu gospodarczego i inwestycji (1999–2000) oraz stagnacja społeczna (2001–2002), szybsza restrukturyzacja gospodarki, wcześniejsze przechodzenie na emerytury i renty, niższa rentowność przedsiębiorstw, niekorzystny bilans obrotów handlowych z zagranicą, duże koszty i sztywny kodeks pracy, reformy administracji, edukacji i służby zdrowia, a także wygasanie umów prywatyzacyjnych zobowiązujących pracodawców do zatrudnienia pracowników przez jeden rok.
4. **Czwarta faza**, zapoczątkowana w 2003 roku, cechuje się stopniowym spadkiem bezrobocia[26].

Sytuację tę potwierdzają dane GUS (tabela 1, wykres 1). Wynika z nich, że w latach 2003–2008 odnotowano stopniowy, lecz niezbyt wysoki wzrost wskaźników zatrudnienia i znaczny spadek stopy bezrobocia, przy czym w kolejnych latach stopa bezrobocia nieznacznie wzrosła. Pod koniec 2012 i na początku 2013 roku spadająca dynamika wzrostu gospodarczego sprawiła, że zmniejszeniu uległ popyt na pracę, co spowodowało spadek liczby osób pracujących w gospodarce. Sytuacja na rynku pracy

[26] J. Hybel, *Perspektywy rozwoju rynku pracy*, s. 15–18; L. Miś, *Nowoczesna kwestia społeczna – bezrobotni w strukturze społecznej lat 90.*, w: *Śląsk – Polska – Europa. Zmieniające się społeczeństwo w perspektywie lokalnej i globalnej. Księga X Ogólnopolskiego Zjazdu Socjologicznego*, red. A. Sułek, M. S. Szczepański, Wyd. UŚ, Katowice 1998.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

w 2013 była więc nieco gorsza niż w 2011 roku, ale popyt na pracę nie uległ załamaniu podobnemu do tego z 2009 roku[27]. Z analizy danych GUS wynika, że stopa bezrobocia jest wyższa u kobiet niż u mężczyzn.

Tabela 1. Współczynniki aktywności zawodowej, wskaźniki zatrudnienia i stopa bezrobocia kobiet i mężczyzn w Polsce w latach 2003–2013 (%)

Rok	Współczynniki aktywności zawodowej		Wskaźniki zatrudnienia		Stopa bezrobocia	
	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety
2003	62,2	48,0	50,4	38,2	19,0	20,4
2004	62,3	47,8	51,0	38,2	18,2	19,9
2005	62,8	47,7	52,4	38,6	16,6	19,1
2006	62,1	46,6	54,1	39,6	13,0	14,9
2007	61,9	46,3	56,4	41,5	9,0	10,3
2008	62,7	46,6	58,6	42,9	6,4	8,0
2009	63,4	47,3	58,5	43,2	7,8	8,7
2010	64,1	48,2	58,1	43,4	9,3	10,0
2011	64,5	48,4	58,7	43,4	9,0	10,4
2012	64,4	48,3	58,4	43,0	9,3	11,1
2013	64,4	48,5	58,5	43,4	9,1	10,5

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Aktywność ekonomiczna ludności Polski, IV kwartał 2013*, „Informacje i Opracowania Statystyczne", GUS, Warszawa 2014, s. 25–34.

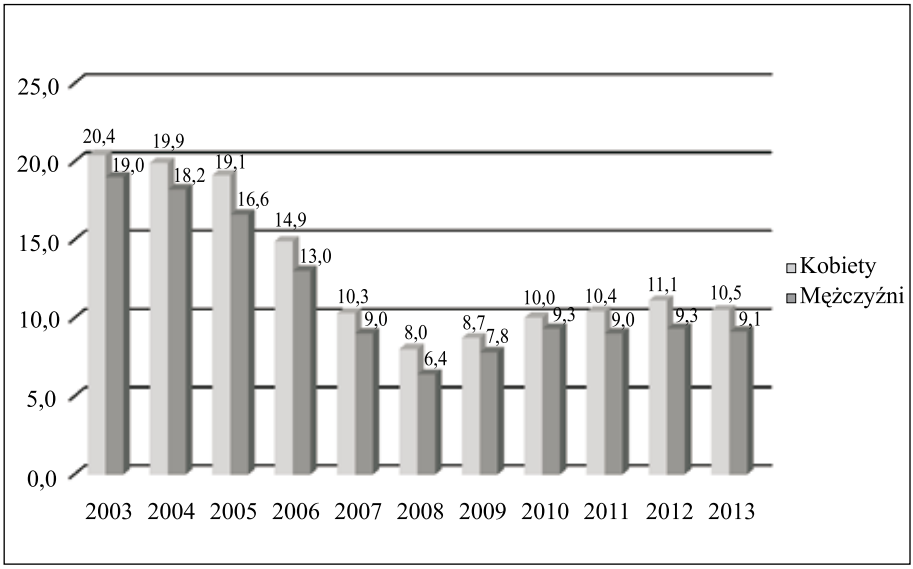
Demokratyczny charakter ładu społeczno-kulturowego niesie ze sobą również pozytywne konsekwencje dla sytuacji kobiet. Może doprowadzić do tego, że dyskryminacja kobiet będzie czynnikiem sprzyjającym krystalizowaniu się nowego wizerunku kobiety o określonej pozycji i miejscu w społeczeństwie[28]. Zdaniem M. J. Szymańskiego demokratyzacja życia społecz-

[27] *Diagnoza Społeczna 2013. Warunki i jakość życia Polaków*, red. J. Czapiński, T. Panek, Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa 2013, s. 122; *Aktywność ekonomiczna ludności Polski, IV kwartał 2013*, „Informacje i Opracowania Statystyczne", GUS, Warszawa 2014, s. 25–34.

[28] A. Titkow, *Tożsamość polskich kobiet*, s. 70–73.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

nego oraz tworzenie społeczeństwa obywatelskiego sprzyjają humanizacji stosunków społecznych, podmiotowemu traktowaniu każdej jednostki i respektowaniu praw człowieka[29]. Jednocześnie przejście do gospodarki rynkowej stworzyło szansę samozatrudnienia i rozwoju przedsiębiorczości, z której skorzystało wiele kobiet. Pojawiła się nowa rola kobiety – businesswoman[30].



Wykres 1. Stopa bezrobocia kobiet i mężczyzn w Polsce w latach 2003–2013 (%)

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Aktywność ekonomiczna ludności Polski, IV kwartał 2013*, s. 25–34.

Współczesny świat charakteryzuje kurczenie się czasu i przestrzeni umożliwiające szybsze przemierzanie nawet ogromnych odległości, przejawiające się również w możliwościach, jakie daje Internet. Znakiem współczesności jest potrzeba mobilności, zwłaszcza w sferze zawodowej, która staje się pożądaną cechą współczesnego człowieka, tolerancja dla odmienności i różnorodności, relatywizm moralny, który prowadzi do powstawania dylematów w sferze osobistej, rodzinnej i społecznej, wy-

[29] M. J. Szymański, *W poszukiwaniu drogi. Szanse i problemy edukacji w Polsce*, WN AP, Kraków 2008, s. 182.

[30] E. Lisowska, J. Sawicka, *Kobiety i gospodarka*, s. 7.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

czerpanie temporalne przejawiające się w koncentracji na teraźniejszości i zaniku perspektywy długiego czasu, a także konsumpcjonizm skoncentrowany na ciągłym kupowaniu, który obecnie staje się stylem życia[31]. Wszystkie te przemiany – ich tempo i nieprzewidywalność – sprawiają człowiekowi trudność w planowaniu długofalowych działań oraz w przewidywaniu ich skutków.

1.2. Bariery i ograniczenia karier kobiet

Kobiety, zmuszone niegdyś przez warunki społeczne i ekonomiczne do podjęcia pracy zawodowej, muszą współcześnie radzić sobie z różnorodnymi obowiązkami wynikającymi z konieczności łączenia życia zawodowego z rodzinnym. Zajmowanie wielu pozycji i pełnienie związanych z nimi funkcji społecznych niejednokrotnie utrudnia im bądź wręcz wyklucza prawidłowe wywiązywanie się ze wszystkich zobowiązań.

Każda jednostka zajmuje wiele pozycji i odgrywa wiele ról społecznych, co P. Sztompka określa **konglomeratem społecznym**, w który wchodzą pozycje składowe, nazywane też cząstkowymi. Nie wszystkie pozycje społeczne są równorzędne, a ich rangę wyznaczają kryteria kulturowe i subiektywne. Określona kultura może wyznaczać dominację jednego typu pozycji nad innym. Przykładowo społeczeństwa tradycyjne, prenowoczesne akcentują znaczenie pozycji rodzinnych (społeczeństwa prymitywne), zajmowanych w życiu religijnym albo organizacji wojskowej (średniowiecze), w strukturze władzy i administracji (wielkie imperia). Społeczeństwa nowoczesne – uprzemysłowione, zurbanizowane i kapitalistyczne – eksponują znaczenie pracy zawodowej. Współcześnie coraz większą wartość przypisuje się informacji i wiedzy. Pozycja uznawana przez daną kulturę za najważniejszą nazywana jest w literaturze pozycją naczelną, a pozycje mniej istotne – pozycjami podrzęd-

[31] M. Piorunek, *Bieg życia zawodowego człowieka. Kontekst transformacji kulturowych*, WN UAM, Poznań 2009, s. 31; Z. Bauman, *Konsumując życie*, w: *Konsumpcja – istotny wymiar globalizacji kulturowej*, red. M. Kempny, IFiS PAN, Warszawa 2005; Z. Melosik, *Tożsamość, ciało i władza. Teksty kulturowe jako (kon)teksty pedagogiczne*, Wyd. Edytor, Poznań–Toruń 1996; *idem*, *Ponowoczesność: między globalizmem, amerykanizacją i fundamentalizmem*, w: *Psychologiczno-edukacyjne aspekty przesilenia systemowego*, red. J. Brzeziński, Z. Kwieciński, WN UMK, Toruń 2000; Z. Melosik, T. Szkudlarek, *Kultura, tożsamość i edukacja – migotanie znaczeń*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 1998.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

nymi. Kolejnym kryterium określającym znaczenie pozycji społecznych są względy subiektywne, które łączą się z indywidualnymi preferencjami jednostki. Pozycja społeczna, z którą osoba się identyfikuje i która jest dla niej najważniejsza niezależnie od aspektów kulturowych, określana jest jako pozycja centralna, a pozycje o mniejszym znaczeniu to pozycje peryferyczne. Pozycja społeczna narzuca jednostce określone powinności i uprawnienia. Do najtrudniejszej sytuacji dochodzi wtedy, gdy wymagania jednej z pozycji utrudniają czy też uniemożliwiają wywiązywanie się z obowiązków narzuconych przez inną pozycję. Mówi się wówczas o wystąpieniu konfliktu między pozycjami (konflikt pozycji) lub konfliktu między rolami (konflikt ról)[32]. Ze względu na duży zakres obowiązków, jakie powinna wypełniać współczesna kobieta, należy podkreślić, że mało realne jest wykonywanie obowiązków rodzinnych i zawodowych na takim samym poziomie.

Jednostka nie realizuje równocześnie ogółu pozycji i związanych z nimi ról z indywidualnego konglomeratu, tylko wielokrotnie (w ciągu dnia, w okresie życia, w czasie biograficznym) zmienia je: aktywizując jedną, zawiesza inną, czyli krąży pomiędzy różnymi kontekstami społecznymi, takimi jak rodzina, praca zawodowa, wypoczynek. Pozycja zaktywizowana w danym momencie określana jest jako pozycja widoczna, a pozycja nieaktywna – jako utajona. Pozycje realizowane przez człowieka w określonej kolejności, występujące po sobie to sekwencja pozycji, którą – odnosząc do kontekstu zawodowego – nazywamy karierą. Zmiana pozycji na korzystniejszą jest natomiast awansem zawodowym. W konglomeracie pozycji określonej jednostki mogą się znajdować zarówno pozycje zwiększające jej szanse zajęcia innej pozycji w sekwencji pozycji lub w karierze zawodowej (predestynujące), jak i pozycje utrudniające lub uniemożliwiające podejmowanie kolejnych pozycji w sekwencji pozycji i awans zawodowy (dyskryminujące)[33]. Przykładowo łatwiej jest awansować na wyższe stanowisko osobie, która już pełniła funkcję o wysokim prestiżu w obrębie pozycji zewnętrznych (z innej sekwencji pozycji albo innego kontekstu społecznego), niezależnie od pozycji wewnętrznej zajmowanej w danej grupie.

Pojęcie **awansu zawodowego** stanowi przykład ruchliwości społecznej pionowej (przemieszczania się pomiędzy pozycjami społecznymi i grupami zajmującymi różne szczeble w hierarchii stratyfikacyjnej) związanej

[32] P. Sztompka, *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, s. 116–121.
[33] *Ibidem*, s. 121–124.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

ściśle z nierównościami społecznymi i oznacza „uzyskanie wyższej pozycji zawodowej lub wejście do wyższej grupy zawodowej niż ta, z którą jest się aktualnie związanym”[34]. Jeżeli kierunek zmian pozycji jest przeciwny oraz łączy się z jej obniżeniem i przechodzeniem do niżej ulokowanych grup, mamy do czynienia ze zjawiskiem degradacji[35]. Awans zawodowy uwarunkowany jest wieloma czynnikami, m.in. wykształceniem, uzdolnieniami i predyspozycjami, wiedzą, kompetencjami zawodowymi, gotowością do pracy i doskonalenia się, a także umiejętnościami współpracy i funkcjonowania z ludźmi[36]. Sekwencja awansów następujących bezpośrednio po sobie określana jest pojęciem **kariery**[37]. Kariera oznacza więc „przebieg pracy zawodowej człowieka w ciągu jego życia wyznaczony »ścieżką awansową« w zawodzie lub przechodzeniem do innego rodzaju pracy”[38]. Jest to proces, który trwa całe życie i zależy od pełnionych przez jednostkę funkcji oraz dokonywanych wyborów[39]. Karierę zawodową warunkują zarówno czynniki wewnętrzne (podmiotowe), dotyczące człowieka i jego cech, jak i czynniki zewnętrzne (przedmiotowe), związane z otoczeniem, w którym ma być realizowana kariera, i przez niego ukształtowane, np. wykształcenie, zawód, kursy[40]. Przebieg kariery zawodowej powinien być uwarunkowany w znacznym stopniu zainteresowaniami i uzdolnieniami danej osoby, jednak panujące powszechnie stereotypy dotyczące kobiet i mężczyzn utrudniają kobietom w pełni efektywne wykorzystywanie swoich możliwości.

Kobiety i mężczyźni różnią się między sobą pod wieloma względami, co w znacznej mierze rzutuje na ich sytuację na rynku pracy oraz przebieg kariery zawodowej. Wiele odmienności można dostrzec między nimi **w zakresie stylów zarządzania**, analizując sposób podejmowania decyzji, miary sukcesu, rodzaj stylu zarządzania i strategie działania. W zależności od przyjętego kryterium porównania stylów zarządzania obojga płci można wskazać następujące różnice:

---

[34] *Ibidem*, s. 339.

[35] *Ibidem*, s. 339–340.

[36] W. Furmanek, *Zarys humanistycznej teorii pracy (z perspektywy pedagogiki pracy)*, Wyd. Adam Marszałek, Toruń 2008, s. 232.

[37] P. Sztompka, *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, s. 340.

[38] T. W. Nowacki, K. Korabiowska-Nowacka, B. Baraniak, *Nowy słownik pedagogiki pracy*, Wyd. WSP TWP, Warszawa 1999, s. 97.

[39] L. Brannon, *Psychologia rodzaju. Kobiety i mężczyźni: podobni czy różni*, GWP, Gdańsk 2002, s. 396.

[40] A. Pierścieniak, K. Szara, *Młody menedżer w Europie. Wyzwania XXI wieku*, Wyd. UR, Rzeszów 2010, s. 63.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

1. Podejmowanie decyzji
   - Kobiety: wykazują większą skłonność do zarządzania, przeprowadzając w grupie dyskusje na temat problemów i poszukując rozwiązań prowadzących do konsensusu. W podejmowaniu decyzji kierują się czynnikami pozarynkowymi i parametrami pozafinansowymi.
   - Mężczyźni: decyzje na ogół podejmują samodzielnie, wykorzystując przy tym pozycję lidera.
2. Miary sukcesu
   - Kobiety: mierzą sukces parametrami jakościowymi, za które przyjmują najczęściej wskaźnik lojalności, satysfakcji współpracowników, klientów.
   - Mężczyźni: za miarę sukcesów uznają parametry ilościowe, takie jak: wysokość zysków, udział w rynku, wzrost wartości sprzedaży.
3. Rodzaj stylu zarządzania
   - Kobiety: stosują demokratyczny styl zarządzania oparty na otwartej komunikacji, pozytywnych relacjach międzyludzkich, elastycznych systemach.
   - Mężczyźni: wolą autokratyczny styl zarządzania z wykorzystaniem pozycji szefa i związanej z nią władzy.
4. Strategie działania
   - Kobiety: preferują mało ryzykowne strategie oraz nieagresywne działania.
   - Mężczyźni: wybierają często działania agresywne, traktując konkurencję jak wroga[41].

Istotne różnice pomiędzy kobietami a mężczyznami, będące często przyczynami wzajemnych nieporozumień i konfliktów, można dostrzec w stylach komunikacyjnych (tabela 2). Uwarunkowane są one odmiennym usytuowaniem płci w relacjach społecznych. Mężczyźni odbierają świat relacji międzyludzkich jako hierarchiczny porządek, w którym o wysoką pozycję trzeba walczyć. Kobiety z kolei przyjmują strategię negocjowania oraz koncentrują się na budowaniu wspólnoty i współzależności[42].

Szczególnie warte podkreślenia są specyficzne uzdolnienia przypisywane kobietom, takie jak umiejętność nawiązywania współpracy i nastawienie kooperacyjne oraz zdolność integrowania ludzi – pożądane we

[41] R. Kozielski, *Kobiety na rynku*, „Personel i Zarządzanie" 2007, nr 6(207), s. 25.

[42] D. Tannen, *Ty nic nie rozumiesz! Kobieta i mężczyzna w rozmowie*, Wyd. W.A.B., Warszawa 1994, s. 25–97.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Tabela 2. Różnice w interpretowaniu przez kobiety i mężczyzn wypowiedzi własnych i partnerów

Rodzaje wypowiedzi	Różnice pomiędzy płciami w interpretowaniu wypowiedzi	
	kobiety	mężczyźni
1	2	3
Konsultowanie się partnerów w różnych sprawach	proszenie o poradę i uzgadnianie swoich decyzji traktowane jest jako wyraz zażyłości i wspólnoty	konsultacje traktowane są jako atak na ich niezależność
Wypowiedzi wyrażające troskę i zainteresowanie sprawami osobistymi	mają na celu budowanie zażyłości i bliskości	traktowane są jako chęć zajęcia wyższej pozycji; słowa współczucia i osobiste pytania powodują często negatywne reakcje mężczyzn
Rozmowy o kłopotach i problemach	służą do budowania emocjonalnej wspólnoty	stanowią ukrytą prośbę o radę i pomoc
Dawanie wsparcia	wsparciem jest okazywanie zrozumienia uczuć partnera i dostrzeganie powagi problemu	chęć udzielenia wsparcia wiąże się często z bagatelizowaniem problemu, co z kolei kobiety traktują jako lekceważenie
Zadawanie pytań, proszenie o informację i wskazówki	okazja do nawiązania bliższego kontaktu i zażyłości	równoznaczne z zajęciem niższej pozycji względem rozmówcy
Udzielanie informacji	udzielają informacji w sposób, który sprawia, że rozmówca nie czuje się niżej sytuowany, osłabiają swoje kompetencje w wypowiedziach i podnoszą poczucie wartości partnera (np. stosując jasny, zrozumiały język, ciepły ton głosu)	wykorzystują sytuację do podniesienia swojego autorytetu i obniżenia pozycji rozmówcy (np. za pomocą komunikatów niewerbalnych podkreślających autorytatywność wypowiedzi, przez stosowanie specjalistycznego języka)
Udzielanie pochwał	kobiety częściej niż mężczyźni chwalą, dziękują,	udzielanie pochwał, wyrażanie uznania

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

cd. tabeli 2

1	2	3
	wyrażają uznanie i wdzięczność drugiej osobie	i wdzięczności traktują jako brak samodzielności i niekompetencję
Rozmowy o uczuciach i emocjach	rozmowy na temat uczuć i emocji są wyrazem zaangażowania emocjonalnego w związek	niechętnie mówią o uczuciach i emocjach, gdyż mają trudności z ich werbalizowaniem; przedmiotem ich rozmów w związkach jest najczęściej wymiana faktów i informacji

Źródło: opracowanie własne na podstawie: D. Tannen, *Ty nic nie rozumiesz! Kobieta i mężczyzna w rozmowie*, Wyd. W.A.B., Warszawa 1994, s. 25–97.

współczesnym świecie bardziej niż kiedykolwiek wcześniej[43]. Jednak mimo posiadania tych zdolności przez kobiety, gdy analizuje się ich sytuację związaną z awansem zawodowym oraz funkcjonowanie w dziedzinie władzy i zarządzania, można zauważyć, że im wyższe stanowisko pracy, tym mniej można na nim spotkać kobiet. Sytuacja ta jest wynikiem barier napotykanych przez kobiety na drodze do awansu.

W Stanach Zjednoczonych po raz pierwszy wyróżniono trzy główne przeszkody, które utrudniają kobietom awans zawodowy. Pierwszą z nich, dziś już niespotykaną, jest „betonowy mur" oznaczający ściśle określone, bezwzględne bariery awansu w formie zakazów i norm (m.in. brak prawa głosu, brak dostępu do edukacji na kierunkach zarezerwowanych dla mężczyzn, wykluczenie kobiet z branż i zawodów tradycyjnie przeznaczonych dla mężczyzn). Podejście to opierało się na podziale ról społecznych, według którego mężczyzna powinien zajmować się pracą zawodową, a kobieta – prowadzeniem domu[44].

W latach siedemdziesiątych XX wieku problem wykluczenia kobiet z życia zawodowego zaczął nabierać rozgłosu. W Stanach Zjednoczonych w dzienniku „The Wall Street Journal"[45] pojawiło się pojęcie „szklany su-

[43] M. Ben-Yoseph, L. Gundry, *Przyszłość pracy. Wnioski dla kobiet przedsiębiorców z krajów transformacji*, „Kobieta i Biznes" 1998, nr 3–4, s. 1.

[44] A. H. Eagly, L. L. Carli, *Kobiety górą! Jak przetrwać w labiryncie biznesu*, Wyd. Helion, Gliwice 2008, s. 13–16.

[45] C. Hymowitz, T. C. Schellhardt, *The Glass Ceiling. Why Women Can't Seem to Break the*

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

fit" (z ang. *glassceiling*), które oznacza niewidzialną barierę oddzielającą kobiety od najwyższych szczebli kariery zawodowej i uniemożliwiającą im awansowanie na szczyt[46]. Termin ten dotyczy zatem zawoalowanych przeszkód, które pojawiają się przed kobietami pełniącymi funkcje kierownicze, dostrzegającymi perspektywę awansu przy jednoczesnej jego nieosiągalności[47]. Nie ułatwiają im tego nawet wyższe niż mężczyzn kompetencje i większe zaangażowanie w wykonywaną pracę. W Polsce termin ten znany jest od kilku lat, a zyskał na popularności głównie dzięki A. Titkow[48]. Na łamach „The Wall Street Journal" został również opublikowany artykuł na temat różnych chwytów stosowanych wobec kobiet podczas rozmów kwalifikacyjnych w celu zdobywania informacji o ich sytuacji rodzinnej[49].

W 2004 roku ponownie w „The Wall Street Journal" ukazał się istotny artykuł na temat kobiet piastujących najwyższe stanowiska, w którym znalazła się konstatacja, że „szklany sufit" jest już przeszłością[50]. Współcześnie kobiety rzeczywiście coraz częściej zajmują wysokie – kierownicze, stanowiska, a trudności i przeszkody pojawiające się na drodze do ich awansu zawodowego są możliwe do pokonania. Pojawiają się jednak pytania: Czy droga na szczyt jest łatwiejsza niż dotychczas? Ile ścieżek i jakiego rodzaju prowadzi na szczyt kariery zawodowej? Jakie trzeba ponieść koszty, aby wspiąć się na sam szczyt tej kariery? Są kobiety, które znajdują drogę do celu, jednak nie zawsze jest to łatwe. Niektóre z nich podążają okrężnymi szlakami, pokonując wiele przeszkód, zarówno tych łatwo dostrzegalnych (np. oczekiwania wobec kobiet dotyczące przejęcia większej części opieki nad dziećmi), jak i trudniejszych do zidentyfikowania. Zjawisko takie nazywane jest w literaturze „labiryntem"[51], co oznacza perspektywę awansu na stanowiska kierownicze coraz bardziej realną dla kobiet, jednak niekoniecznie łatwo osiągalną. Do jednego celu może prowadzić wiele różnych dróg i pojawia się na nich mnóstwo przeszkód.

Invisible Barrier that Blocks Them from Top Jobs, „Wall Street Journal" 1986, 24.03, special supplement, 1, 4.

[46] L. Brannon, *Psychologia rodzaju*, s. 395.

[47] M. Strykowska, *Kobiety w zarządzaniu. Społeczne i psychologiczne uwarunkowania pełnienia przez kobiety funkcji menedżerskich*, w: *Humanistyka i płeć. Studia kobiece z psychologii, filozofii i historii*, red. J. Miluska, E. Pakszys, Wyd. UAM, Poznań 1995, s. 49.

[48] *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia*, s. 8–9.

[49] A. E. Barkeley, *Job Interviewer's Dirty Little Secret*, „Wall Street Journal" 1989, 20.03, s. 1, 14.

[50] C. Hymowitz, *Through the Glass Ceiling*, „Wall Street Journal" 2004, 8.11, s. 1.

[51] A. H. Eagly, L.L. Carli, *Kobiety górą!*, s. 19–20.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Nie wszystkie kobiety są w stanie przez nie przebrnąć, ale są także takie, którym się to udaje dzięki posiadanym umiejętnościom bądź też dzięki szczęściu i należy to uznać za ich wielki, gdyż do niedawna nieosiągalny, sukces. W odniesieniu do politycznych karier kobiet można wyróżnić następujące drogi awansu:

1. konsekwentna aktywność w sferze publicznej, która w pewnym momencie przeradza się w aktywność polityczną i pociąga za sobą kandydowanie na stanowiska w polityce lokalnej i ogólnopolskiej;
2. kariera „mimo woli", polegająca na dostrzeżeniu kandydatki przez inne osoby i zachęceniu jej do działalności publicznej;
3. tradycje rodzinne, postrzegane przez kobiety jako czynnik motywujący do podejmowania aktywności w sferze publicznej i politycznej[52].

W literaturze funkcjonuje również pojęcie „szklane ściany" charakteryzujące sytuację osób, głównie kobiet, zatrudnionych w dziedzinach o ubogich perspektywach, takich jak praca biurowa. Mają one często utrudniony awans z funkcji pomocniczych na kierownicze, gdyż istnieje przekonanie, że nie posiadają doświadczenia wymaganego na wyższych stanowiskach menedżerskich. Mogą mieć również kłopoty z awansem, nawet jeśli podejmą pracę o wyższym statusie[53].

W odniesieniu do zawodów o niskim statusie, w których nie ma większych możliwości awansu, stosuje się często termin „lepka podłoga". Osoby wykonujące zawody w znacznej mierze zdominowane przez kobiety, jak np. sekretarka, urzędniczka, krawcowa, pomoc domowa, opiekunka do dzieci, tkwią jak gdyby „przylepione" do najniższego szczebla kariery zawodowej[54].

Przeciwieństwem „szklanego sufitu", czyli niewidzialnej przeszkody zagradzającej kobietom drogę na szczyt, jest pojęcie „szklane ruchome schody", które z kolei odnosi się do sytuacji uprzywilejowania mężczyzn w zawodach wykonywanych zwykle przez kobiety. Oznacza niewidzialną siłę wynoszącą ich na wysokie szczeble kariery zawodowej[55].

---

[52] M. Fuszara, *Kobiety w polityce dwudziestolecia (1989–2009)*, w: *Raport z Kongresu Kobiet Polskich 2009*, s. 92–193.

[53] A. Titkow, *Co pomaga dostrzec „szklany sufit"*, w: *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia*, s. 9.

[54] L. Brannon, *Psychologia rodzaju*, s. 404–405.

[55] A. Titkow, *Co pomaga dostrzec*, s. 10; H. Domański, *Zadowolony niewolnik? Studium o nierównościach między mężczyznami i kobietami w Polsce*, IFiS PAN, Warszawa 1992, s. 70–72.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Terminy te ściśle wiążą się ze zjawiskiem segregacji zawodowej według płci, która oznacza oddzielenie od siebie w pracy kobiet i mężczyzn oraz definiuje stopień dominacji jednej z płci w określonym zawodzie. Segregacja może przybierać formę horyzontalną bądź wertykalną. **Segregacja zawodowa horyzontalna** łączy się z pojęciem „lepkiej podłogi" i sprowadza się do koncentracji aktywności zawodowej kobiet w mniej dochodowych dziedzinach, takich jak: edukacja, służba zdrowia, opieka społeczna, usługi. Aktywność zawodowa mężczyzn rozkłada się w sposób równomierny na znacznie większą liczbę dziedzin. **Segregacja zawodowa wertykalna** często określana jest mianem „szklanego sufitu" i charakteryzuje się mniejszą w porównaniu do mężczyzn liczbą kobiet zajmujących stanowiska kierownicze. Stanowiska te są tak zaprojektowane, aby otwierać perspektywy awansu mężczyznom[56]. Jako bariery składające się na „szklany sufit" autorzy wymieniają najczęściej metody poszukiwania i rekrutacji pracowników, metody ich doboru i oceny, postępowanie dyrektorów mężczyzn oraz strukturę przedsiębiorstw[57]. Istnieje również przeświadczenie, że kobiety nie mają ani fizycznych, ani psychicznych predyspozycji do wykonywania pewnych zawodów, co w konsekwencji wiedzie do dyskryminacji w zakresie przyjmowania do pracy, możliwości awansu, a także ogranicza mężczyznom sposobność podejmowania funkcji opiekuńczych nad dziećmi. Sytuacja ta świadczy o tym, że stereotypy związane z pełnieniem „właściwych" ról przez kobiety i mężczyzn wzmacniają segregację zawodową według płci i pogłębiają przepaść pomiędzy wysokością zarobków mężczyzn i kobiet[58].

Przeszkody związane z równym dostępem kobiet do rynku pracy można podzielić na następujące grupy:

1. wewnętrzne bariery i ograniczenia przejawiające się w wewnętrznych przeżyciach, rozterkach, wahaniach, obawach, w niskim poczuciu własnej wartości, niepewności, braku wiary w swoje umiejętności i możliwości itp.;
2. przypisywanie kobietom tradycyjnych ról związanych z macierzyństwem i nieuwzględnianie ich obciążeń na etapie planowania funkcjonowania organizacji i instytucji;

---

[56] P. Zwiech, *Segregacja zawodowa kobiet w Polsce*, w: *Szklany sufit i ruchome schody*, s. 29–30.

[57] B. Alimo-Metcalfe, *Kierownictwo i ocena pracowników* [w:] *Kobieta w zarządzaniu*, red. S. Vinnicombe, N. L. Colwill, Wyd. Astrum, Wrocław 1999.

[58] C. M. Renzetti, D. J. Curran, *Kobiety, mężczyźni i społeczeństwo*, s. 353.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

3. konflikt rodzina – praca, którego podłożem jest konieczność łączenia przez kobiety obowiązków rodzinnych i zawodowych, ponieważ są one bardziej obciążone pracami domowymi;
4. bariery zewnętrzne związane z nastawieniem dyskryminującym: postawy, zasady funkcjonowania środowisk politycznych, zawodowych;
5. odmienna socjalizacja generująca różne oczekiwania dotyczące pracy zawodowej, życia rodzinnego i związanych z tym obowiązków;
6. dyskryminacja w zatrudnieniu przejawiająca się głównie w preferowaniu zatrudniania mężczyzn przez pracodawców;
7. syndrom „królowej pszczół" polegający na wzajemnym wykluczaniu się rywalek w obrębie własnej płci[59];
8. segregacja zawodowa;
9. syndrom „tokena" polegający na wzmożonej obserwacji kobiet w miejscu pracy, zwłaszcza w branżach, gdzie są mniej licznie reprezentowane, i wytykaniu ich niepowodzeń, co wywiera na nie presję do wykazywania swoich kompetencji i wkładania większego wysiłku w wypełnianie obowiązków;
10. wykluczenie z sieci kontaktów nieformalnych nawiązywanych w miejscu pracy przejawiające się niedopuszczaniem kobiet do nieformalnych spotkań, a niejednokrotnie koniecznością rezygnacji z uczestnictwa w tych spotkaniach z powodu wypełniania obowiązków rodzinnych bądź też ze względu na niechęć do uczestnictwa w spotkaniach w męskim gronie;
11. stereotyp człowieka sukcesu: którym jest mężczyzna lub osoba posiadająca cechy powszechnie uważane za męskie[60].

Czynniki blokujące awans zawodowy kobiet można pogrupować w trzy poziomy barier kulturowych: bariery wewnętrzne tkwiące w samych kobietach, uwikłanie kobiet w role tradycyjne i czynniki zewnętrzne. Do wewnętrznych barier należą cechy przypisywane kobietom, takie jak: brak asertywności i pewności siebie, lęk przed zajmowaniem kie-

[59] D. M. Branson, *No Seat at the Table: How Corporate Governance and Law Keep Women out of the America's Boardsroom*, NYU Press, New York 2007, s. 67.

[60] E. Mandal, *Stereotypowe postrzeganie ról kobiet i mężczyzn jako wyznacznik karier zawodowych i funkcjonowania na rynku pracy*, w: *Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji?*, Raport Banku Światowego, Warszawa 2004, s. 6–18; A. Gromkowska-Melosik, *Edukacja i (nie)równość społeczna kobiet*, s. 19–253.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

rowniczych stanowisk, brak odwagi formułowania i wyrażania własnych potrzeb, fasadowa skromność – polegająca na tym, że kobiety nie chcą promować własnej osoby i uważają, że to inni powinni je docenić, trudności w radzeniu sobie z agresją przełożonych oraz potrzeba akceptacji z ich strony. Mężczyźni, w przeciwieństwie do kobiet obawiających się objęcia kierowniczych stanowisk, czują się do takich funkcji predestynowani. Ponadto wobec kobiet formułowane są oczekiwania społeczne odnośnie do szczególnego zaangażowania w pełnienie funkcji matki i żony oraz do traktowania pracy zawodowej jako zajęcia drugorzędnego. Internalizacja tych wartości i wzorów postępowania nabytych w procesie socjalizacji szczególnie rodzinnej i szkolnej sprawia, że jedne kobiety nie podejmują prób włączenia się w życie zawodowe, inne zaś wycofują się z niego. Start zawodowy kobiet może być opóźniony przez plany związane z założeniem rodziny i macierzyństwem. Współcześnie często jednak można również zaobserwować u młodych kobiet odkładanie na później momentu założenia rodziny i urodzenia pierwszego dziecka, co wiąże się z chęcią zbudowania oraz ustabilizowania swojej pozycji na rynku pracy. Zarysowują się więc odmienne tendencje w postrzeganiu roli rodziny w przebiegu kariery współczesnych młodych kobiet, które w obu przypadkach zmuszone są do dokonywania trudnych wyborów pomiędzy pracą a rodziną. Jakkolwiek się zachowają, zawsze grozi im pojawienie się większego, bądź mniejszego poczucia winy. Trzecią grupę czynników warunkujących sytuację kobiet na rynku pracy stanowią czynniki zewnętrzne, które w znacznym stopniu związane są z wpływem mężczyzn na karierę zawodową kobiet. Mężczyźni, którzy częściej zajmują stanowiska kierownicze, chętniej na wysokich stanowiskach zatrudniają innych mężczyzn, podczas gdy takiej solidarności nie obserwuje się u kobiet. Kobiety natomiast muszą częściej udowadniać swoją wartość, pracować efektywniej i popełniać mniej błędów[61].

Wyniki prowadzonych dotąd badań potwierdzają istnienie barier, które napotykają kobiety na rynku pracy – kobiety-parlamentarzystki, kobiety piastujące znaczące urzędy czy też działające w samorządach. Najczęstszym źródłem tych trudności jest płeć. Zalicza się do nich m.in.:

- podawanie w wątpliwość kompetencji, zdolności, inteligencji kobiet oraz faktu, że mogą być równie dobrymi politykami jak mężczyźni –

[61] B. Budrowska, D. Duch-Krzysztoszek, A. Titkow, *Bariery awansu kobiet*, w: *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia*, s. 164–194.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

„kobieta musi być co najmniej dwa razy lepsza od mężczyzny, aby mogła osiągnąć tyle, ile on";
- pomniejszanie roli kobiet przez protekcjonalne traktowanie polegające na lekceważeniu, zdrabnianiu imienia, prawieniu „komplementów", pouczaniu itp. Trudność zapobiegania takim zachowaniom, w rzeczywistości zmierzającym do obniżenia roli kobiety, polega głównie na tym, że często tłumaczone są one przyjaźnią, życzliwym nastawieniem i troskliwą opieką;
- nadmierna koncentracja uwagi na cechach fizycznych kobiet, krytyka ich wyglądu, co stanowi próbę dyskredytacji kobiet, przy braku krytycyzmu wobec mężczyzn;
- postrzeganie kobiet w sposób utrudniający im podejmowanie działania politycznego, przyrównywanie ich do osób, które łagodzą obyczaje, czy „ozdób", nie zaś do polityków sprawujących określone obowiązki, reprezentujących wyborców, prowadzących samodzielną działalność publiczną;
- niedopuszczanie kobiet w parlamencie i partiach politycznych do pozycji decyzyjnych;
- pomijanie kobiet w składzie nieoficjalnych spotkań, gdzie często podejmuje się istotne decyzje dotyczące sposobów rozstrzygania różnych kwestii. Takie działania ograniczają skuteczność kobiet i uniemożliwiają przeciwstawienie się ustalonym już decyzjom[62].

Organizacje zajmujące się ochroną praw kobiet uważają, że dyskryminacja ze względu na płeć jest aktualnym elementem polskiego prawa i polityki społecznej. Wydaje się również, że tendencje te się wzmagają[63]. Przejawami dyskryminacji kobiet przez pracodawców są niższe dochody odpowiadające subiektywnej ocenie kosztów ich zatrudnienia, a także brak ofert pracy. Powoduje to, że kobiety godzą się na mniej wydajne dopasowanie stanowiska pracy do pracownika[64], a przecież rynek pracy jest dynamicznym zbiorem procesów i zależności, w których to właśnie człowiek odgrywa – lub powinien odgrywać – wiodącą rolę[65]. Głównymi przyczyna-

[62] M. Fuszara, *Kobiety w polityce dwudziestolecia*, s. 193–196.

[63] *Niezależny raport Federacji na rzecz Kobiet i Planowania Rodziny złożony do Komitetu Praw Człowieka ONZ*, www.federa.org.pl (24.10.2010 r.); J. Smyła, *Konteksty funkcjonowania kobiet na rynku pracy*, w: *Edukacja jutra. Problemy edukacji jutra w dobie globalizacji*, red. K. Denek, A. Kamińska, P. Oleśniewicz, Oficyna Wyd. „Humanitas", Sosnowiec 2012.

[64] A. G. Dijkstra, J. Plantega, *Ekonomia i płeć*, s. 57.

[65] A. Dołgań, *Kobiety na rynku pracy*, w: *Przywiązanie i przekraczanie. Płeć w studiach empirycznych*, red. J. Ostrouch, Wyd. UWM, Olsztyn 2006, s. 91.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

mi tego, że rynek pracy stanowi szybko zmieniające się środowisko, są różnice pomiędzy ludźmi oraz prawo człowieka do indywidualności, do bycia innym – do bycia sobą[66]. Liczne publikacje i wyniki badań przeprowadzonych w Polsce na temat rynku pracy wskazują, że kobiety są w mniejszym stopniu niż mężczyźni aktywne zawodowo. Z raportu tygodnika „Polityka" z 2006 roku wynika, że Polska znajduje się na drugim miejscu po Irlandii pod względem kobiet pozostających na etacie gospodyni domowej[67].

Nierówności w traktowaniu kobiet i mężczyzn są obecne w życiu każdego społeczeństwa. Przejawiają się w wielu obszarach, zarówno na płaszczyźnie prywatnej, rodzinnej, jak i zawodowej oraz publicznej.

1.3. Płaszczyzny dyskryminacji kobiet na rynku pracy

Z chwilą przystąpienia do Unii Europejskiej Polska była zobowiązana do przyjęcia prawodawstwa dotyczącego zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu. Zakaz ten stanowi jedną z podstawowych zasad prawa pracy. Dyskryminacja to termin oznaczający „traktowanie członków jednej lub kilku grup społecznych przez współmieszkańców lub przez władze państwowe gorzej od innych"[68]. Dyskryminacja może mieć charakter: bezpośredni – gdy osoba była, jest lub mogłaby być traktowana mniej korzystnie niż inna osoba była, jest lub byłaby traktowana w porównywalnej sytuacji, lub pośredni – gdy pozornie neutralne kryterium, postanowienie czy praktyka stawia określone osoby w szczególnie niekorzystnym położeniu w porównaniu z innymi, chyba że to kryterium, postanowienie bądź praktyka są uzasadnione słusznym celem, a środki do osiągnięcia tego celu są konieczne i właściwe. Za dyskryminację przyjmuje się również polecenie dyskryminacji – czyli działanie mające na celu zachęcenie innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania[69].

---

[66] M. Kostera, *Męskie struktury – kobiece sieci: od stereotypu do archetypu w organizowaniu*, w: *Obszary kultur kobiecych w badaniach płci/rodzaju*, red. E. Pakszys, M. Baer, Wyd. Humaniora, Poznań 2003, s. 160.

[67] „Polityka" 2006, nr 16(2551), s. 4–12.

[68] *Praktyczny słownik współczesnej polszczyzny*, t. 10, red. H. Zgółkowa, Wyd. Kurpisz, Poznań 1997, s. 70.

[69] *Przeciwdziałanie dyskryminacji w Polsce. Aspekty prawne i instytucjonalne. Wdrożenie wspólnotowego prawa antydyskryminacyjnego w Polsce*, Sekretariat Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, Warszawa 2004, s. 6.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Jedną z fundamentalnych zasad polityki Unii Europejskiej jest to, że kobiety mają takie same prawa jak mężczyźni w kwestii podejmowania pracy zawodowej na równorzędnych warunkach. W dokumentach europejskich można znaleźć zapisy na temat równego traktowania mężczyzn i kobiet, m.in. artykuł dotyczący równych wynagrodzeń kobiet i mężczyzn za jednakową pracę zawarty w traktatach ustanawiających Europejską Wspólnotę Gospodarczą, zapisy o zakazie dyskryminacji w zatrudnieniu zawarte w prawie wtórnym, przede wszystkim w dyrektywach równościowych. Powołane zostały także instytucje odpowiedzialne za monitorowanie sytuacji kobiet obecne w strukturze organizacyjnej Unii Europejskiej. Ustanawiany jest również budżet na projekty sprzyjające wyrównywaniu szans kobiet na rynku pracy. Można więc przyjąć, że praktykowane jest kompleksowe podejście do zwalczania dyskryminacji ze względu na płeć w gospodarce[70]. Obowiązek realizacji zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu wspierany jest przez różne inicjatywy organizowane w skali globalnej, krajowej i lokalnej, które mają na celu podniesienie świadomości dotyczącej dyskryminacji, wiedzy na temat tego zjawiska oraz metod i strategii przeciwdziałania.

Dyskryminacja kobiet – mimo że zakazana prawnie – jest jednak nadal obecna w różnych obszarach życia społecznego (politycznym, zawodowym, ekonomicznym, edukacyjnym, rodzinnym itp.), a miejscami, w których najczęściej się ujawnia, są praca oraz dom. W obrębie dyskryminacji płciowej wymienia się wszystkie formy nierównego traktowania, których przyczyną jest płeć. W związku z pracą zawodową zróżnicowane traktowanie kobiet i mężczyzn pojawia się już w momencie zatrudniania pracowników, w odmowie zatrudnienia kobiety ze względu na możliwość zajścia w ciążę, w przydziale obowiązków, wynagradzaniu, zabezpieczeniach emerytalnych itp. Ponadto dyskryminacja obejmuje wszelkie działania opisywane wcześniej jako przejawy segregacji zawodowej.

W szczególnie trudnym położeniu znajdują się osoby młode, na starcie zawodowym. Specyfika sytuacji młodych kobiet na rynku pracy uwidacznia się już w **początkowym etapie ich kariery** – niezwykle ważnym dla młodego człowieka, gdyż już pierwsze doświadczenia związane z wejściem na rynek pracy wpływają na dalsze losy i kształtują ścieżki kariery zawodowej. Szczególnie kobiety napotykają liczne bariery podczas rekrutacji zawodowej. Trudności te niejednokrotnie wynikają z nieświadomych

[70] E. Lisowska, J. Sawicka, *Kobiety i gospodarka*, s. 7–8.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

działań pracodawców, tj. stereotypowego podejścia lub uprzedzeń. Często już na etapie formułowania opisu stanowiska i profilu kandydata przesądza się o płci osoby poszukiwanej do pracy. Przykładem może być pomijanie w ogłoszeniu takich cech jak umiejętność pracy w grupie, komunikatywność czy „miękki" styl zarządzania, które charakteryzują najczęściej kobiety. Wyniki prowadzonych badań potwierdzają, że kobiety podczas rozmowy kwalifikacyjnej częściej niż mężczyźni są pytane o wiek, sytuację rodzinną, stan cywilny, plany związane z rodzicielstwem i dyspozycyjność[71]. Wzór współczesnej kobiety funkcjonujący w społeczeństwie zakłada, że powinna ona być mocno zaangażowana w sferę zawodową, ale jednocześnie nie może zaniedbywać innych obszarów życia. Dlatego też, aby budować swoją pozycję na rynku pracy i rzetelnie wypełniać obowiązki domowe, kobiety decydują się na mniejszą liczbę dzieci i odkładają macierzyństwo w okolice 30. roku życia. Wzrasta natomiast liczba kobiet wykształconych, u których zaspokojenie potrzeb ekonomicznych wysuwa się na plan pierwszy[72]. Zjawisko to określa pojęcie **yuppies** (z ang. *young upwardly-mobile professionals* – młodzi pnący się do góry profesjonaliści, lub *young urban professional* – młodzi miejscy profesjonaliści) stosowane wobec grupy młodych, dobrze wykształconych ludzi, których charakteryzuje wysoki profesjonalizm, indywidualizm, dążenie do zrobienia w krótkim czasie kariery zawodowej i osiągnięcia sukcesów finansowych oraz zamiłowanie do luksusu[73].

Analizując status na rynku pracy **absolwentów** szkół, trzeba odnotować fakt, że częściej niż co czwarty absolwent tuż po zakończeniu szkoły nie pracuje i nie poszukuje zatrudnienia (w II kwartale 2009 roku: 192 tys. z 655 tys., tj. 29%) – dotyczy to przede wszystkim absolwentów szkół ogólnokształcących, którymi są zdecydowanie częściej kobiety. Sytuacja ta jest szczególnie widoczna w II i III kwartale roku, a po okresie wakacyjnym wzrasta zainteresowanie pracą[74].

Bezrobocie dotyka częściej kobiety niż mężczyzn we wszystkich grupach wiekowych. W I kwartale 2012 roku najwyższą wartość stopy bezrobocia dla obu płci odnotowano w grupie wiekowej 15–24 lata i jest

---

[71] *Przewodnik dobrych praktyk. Firma równych szans*, Gender Index, UNDP, EQUAL, Warszawa 2007, s. 54.

[72] B. Budrowska, *Znikoma reprezentacja kobiet w elitach – próby wyjaśnień*, w: *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia*, s. 65–67.

[73] R. Smolski, M. Smolski, E. H. Stadtmüller, *Słownik encyklopedyczny. Edukacja obywatelska*, Wyd. Europa, Warszawa 1999.

[74] *Wejście młodych ludzi na rynek pracy*, GUS, Warszawa 2010, s. 5.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

ona wyższa dla kobiet (30,7%) niż mężczyzn (25,6%). Dysproporcje te zmniejszają się w miarę przechodzenia do starszych grup wieku, jednak stopa bezrobocia kobiet nadal jest wyższa niż mężczyzn (odpowiednio dla wieku 25–34 lata: 12,8%, 10,1%; dla wieku 35–44 lata: 8,1%, 7,3%)[75]. Jedną z przyczyn trudności w uzyskaniu zatrudnienia jest z pewnością brak doświadczenia absolwentów, które niezwykle liczy się na rynku pracy.

Ważną przyczyną wysokiej **stopy bezrobocia** kobiet od 20. do 24. roku życia jest niewątpliwie większa skłonność do kontynuowania przez nie nauki na wyższych szczeblach edukacji, dzięki czemu uzyskują wyższe **wykształcenie** niż mężczyźni, co potwierdzają wyniki badań prowadzonych przez GUS (tabela 3). Niestety, sytuacja taka nie przekłada się na ich lepszą pozycję na rynku pracy. Kobiety z każdym poziomem wykształcenia, w tym również legitymujące się wykształceniem wyższym, czują się dyskryminowane przez pracodawców, podczas gdy wśród mężczyzn tendencja ta dotyczy głównie osób gorzej wykształconych[76].

Współcześnie wykształcenie stanowi jeden z podstawowych elementów wpływających na formy i sposoby włączania się jednostek w społeczne procesy pracy, a także czynnik decydujący o efektywności wykonywania czynności zawodowych[77]. Zdaniem J. Delorsa „młody człowiek będzie panem siebie na tyle, na ile edukacja zapewni mu kompetencje, które będzie w stanie sprzedawać na rynku pracy"[78]. Wobec tego „stworzenie warunków umożliwiających zdobycie przez uczniów i nauczycieli odpowiedniej wiedzy i umiejętności umożliwia wprowadzenie młodego pokolenia, a w pewnej mierze i całego społeczeństwa w cyfrowe stulecie"[79]. Niezbędny jest zatem wysoki poziom przygotowania zawodowego młodzieży, dzięki któremu będzie ona mogła w perspektywie osiągać sukcesy życiowe i zawodowe oraz wziąć odpowiedzialność za swoją przyszłość przez aktywne dokonywanie wyborów i świadome planowanie kariery zawodowej. W przypadku kobiet sytuacja jest jednak bardziej skompli-

[75] *Aktywność ekonomiczna ludności Polski, I kwartał 2012*, s. 69–70.

[76] *Diagnoza Społeczna 2013*, s. 367.

[77] D. Graniewska, *Praca zawodowa kobiet a warunki życia rodzin*, w: *Między transformacją a integracją. Polityka społeczna wobec problemów współczesności*, red. P. Błędowski, Warszawa 2004, s. 140; A. Dołgań, *Kobiety na rynku pracy*, s. 92; M. Dubis, *Młodzież wobec wyboru profilu kształcenia zawodu*, Ogicyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2011.

[78] J. Delors, *Edukacja. Jest w niej ukryty skarb. Raport dla UNESCO*, Stowarzyszenie Oświatowców Polskich, Warszawa 1998, s. 11.

[79] W. Furmanek, *Zarys humanistycznej teorii pracy*, s. 421.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Tabela 3. Pracujący według wykształcenia i płci w latach 2010–2012

Poziom wykształcenia	Badani wg płci w latach											
	2010 (przeciętne w roku)				2011 (przeciętne w roku)				2012 (III kwartał)			
	mężczyźni		kobiety		mężczyźni		kobiety		mężczyźni		kobiety	
	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.
Ogółem	9446	100,0	7677	100,0	9504	100,0	7717	100,0	9615	100,0	7825	100,0
Wyższe	1928	20,4	2503	32,6	1992	21,0	2624	34,0	2081	21,6	2799	35,8
Policealne	196	2,1	427	5,6	208	2,2	416	5,4	209	2,2	425	5,4
Średnie zawodowe	2399	25,4	1765	23,0	2393	25,2	1760	22,8	2404	25,0	1719	22,0
Średnie ogólnokształcące	684	7,2	888	11,5	686	7,2	857	11,1	737	7,7	863	11,0
Zasadnicze zawodowe	3363	35,6	1547	20,2	3369	35,4	1530	19,8	3327	34,6	1526	19,5
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	877	9,3	546	7,1	856	24,4	530	6,9	858	8,9	493	6,3

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Aktywność ekonomiczna ludności Polski, III kwartał 2012*, „Informacje i Opracowania Statystyczne", GUS, Warszawa 2013, s. 102–107; E. Lisowska, *Równouprawnienie kobiet i mężczyzn w społeczeństwie*, Wyd. SGH, Warszawa 2008, s. 144.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

kowana, ponieważ mimo lepszego wykształcenia trudniej jest im znaleźć zatrudnienie niż mężczyznom, a ich zarobki są niższe[80].

Z danych GUS wynika, że do najczęstszych sposobów poszukiwania pierwszej pracy po ukończeniu szkoły należy szukanie zatrudnienia bezpośrednio u pracodawcy (37,8%) oraz za pośrednictwem rodziny i przyjaciół (28,8%). Kobiety częściej (9,3%) niż mężczyźni (4,6%) znajdowały pierwszą pracę poprzez urząd pracy. Mężczyźni natomiast częściej (6,0%) niż kobiety (3,9%) zakładali własną firmę/działalność gospodarczą. Jednakże kobiety częściej podejmowały pierwszą pracę zgodnie z kwalifikacjami (46,1% kobiet, 40,3% mężczyzn). Znaczne różnice występują również pomiędzy oczekiwaniami kobiet co do warunków pracy. Poszukują one przeważnie pracy nieodległej od miejsca zamieszkania (15,0% kobiet, 9,8% mężczyzn), co zapewne spowodowane jest koniecznością łączenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi. Częściej oczekują także satysfakcji zawodowej (14,1% kobiet, 12,3% mężczyzn) oraz dobrej atmosfery (9,7% kobiet, 6,0% mężczyzn). Mężczyźni zaś pragną wysokiego wynagrodzenia (52,6% mężczyzn, 50,5% kobiet) i zgodności pracy z posiadanymi kwalifikacjami (10,2% mężczyzn, 8,7% kobiet)[81].

Kiedy kobieta wchodzi na rynek pracy, musi zmierzyć się z wieloma trudnościami. Nierówna pozycja kobiet i mężczyzn w tym aspekcie widoczna jest w całej Unii Europejskiej. Za jeden z przejawów dyskryminacji kobiet można uznać spore **dysproporcje w zarobkach**. Szacuje się, że kobiety zarabiają aż około 20% mniej niż mężczyźni, a także mają ograniczone możliwości dostępu do szkoleń i awansów[82].

Analiza danych GUS z października 2008 roku potwierdza, że kobiety zarabiają zdecydowanie mniej od mężczyzn z tych samych grup zawodowych. Niskie przeciętne wynagrodzenie brutto otrzymali pracownicy szkolnictwa (3316,12 zł), zwłaszcza nauczyciele szkół podstawowych i przedszkoli (3049,55 zł). Najniższe wynagrodzenie uzyskała natomiast grupa zawodowa pielęgniarek i położnych (2900,77 zł)[83]. Jak wynika

[80] *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy. Rzeczywistość lat 1990–1999*, red. B. Balcerzak-Paradowska, IPiSS, Warszawa 2001, s. 221–222; J. Smyła, *Kontrowersje wokół edukacji dziewcząt i chłopców*, w: *Codzienność szkoły. Uczeń*, red. E. Bochno, I. Nowosad, M. J. Szymański, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2014.

[81] *Wejście młodych ludzi*, s. 8–10.

[82] M. J. Szymański, *Studia i szkice*, s. 25–26; I. E. Kotowska, *Kobiety na rynku pracy – o korzyściach z równego traktowania kobiet i mężczyzn. Materiały konferencyjne: Równe szanse – wyższa efektywność*, 5czerwca 2006; *Diagnoza Społeczna 2013*, s. 364–365.

[83] GUS, *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2008 r*., „Informacje i Opracowania Statystyczne", Warszawa 2009.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

z analizy literatury, są to zawody sfeminizowane, gdzie skumulowana jest duża liczba kobiet, wobec czego osadzone są one w branżach charakteryzujących się niskimi dochodami, a jeśli nawet kobiety zajmują w nich stanowiska o wyższej randze, np. kierownicze, ich zarobki są zdecydowanie niższe niż mężczyzn. Podobne różnice w zarobkach kobiet i mężczyzn można było zaobserwować w październiku 2010 roku. Wtedy przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem brutto wyniosło 3543,50 zł. Mężczyźni osiągnęli przeciętne wynagrodzenie o 8,1% wyższe od średniego w skali kraju (tj. wyższe o 288,23 zł), podczas gdy kobiety – niższe o ponad 8,8% (czyli o 287,44 zł). Przeciętne dochody mężczyzn były wobec tego o 17,7% (o 575,67 zł) wyższe od przeciętnych dochodów kobiet[84].

Również dane zawarte w Raporcie *Diagnoza Społeczna 2013* pod redakcją J. Czapińskiego i T. Panka potwierdzają, że kobiety zarabiają zdecydowanie mniej od mężczyzn we wszystkich grupach zawodowych (tabela 4). Jest to widoczne zwłaszcza wśród specjalistów, operatorów oraz monterów maszyn i urządzeń, robotników przemysłowych i rzemieślników, przedstawicieli władz, wyższych urzędników i kierowników, gdzie różnice w miesięcznym dochodzie netto kobiet i mężczyzn wynoszą odpowiednio: 888,00 zł, 672,00 zł, 580,00 zł, 578,00 zł. Stosunkowo wyrównana sytuacja w odniesieniu do wysokości zarobków kobiet i mężczyzn dotyczy pracowników biurowych oraz stanowisk związanych z rolnictwem, leśnictwem, ogrodnictwem i rybołówstwem[85].

Dysproporcje w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn widoczne są już w momencie wkraczania na rynek pracy, na co wskazują wyniki badań przeprowadzonych przez Sedlak & Sedlak w 2010 roku. Wynika z nich, że mediana wynagrodzeń absolwentek rozpoczynających karierę zawodową w 2010 roku wyniosła 2200 zł, u mężczyzn zaś pierwsza płaca sięgała 2750 zł. Oznacza to, że kobiety już w pierwszej pracy zarabiają o 20% mniej od mężczyzn[86].

Niższe zarobki kobiet są powszechnie znanym zjawiskiem i stanowią jedną z prawidłowości socjologicznych, które „zaskakują uniwersalizmem”[87]. Poszukując przyczyn różnic w przeciętnych płacach kobiet i mężczyzn z makroekonomicznego punktu widzenia, można dostrzec kilka

---

[84] GUS, *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2010 r.*, „Informacje i Opracowania Statystyczne”, Warszawa 2012, s. 24.

[85] *Diagnoza Społeczna 2013*, s. 365.

[86] *Ogólnopolskie badanie wynagrodzeń*, Sedlak & Sedlak, 2010 r., http://www.rynekpracy.pl/kariery-absolwentow.pdf (9 kwietnia 2013).

[87] H. Domański, *Zadowolony niewolnik?*, s. 37–39.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Tabela 4. Przeciętny miesięczny dochód osobisty netto kobiet i mężczyzn zatrudnionych w różnych grupach zawodowych przy kontroli wieku

Nazwa grupy zawodów	Płeć	
	mężczyźni	kobiety
Przedstawiciele władz, wyżsi urzędnicy i kierownicy	4152	3574
Specjaliści (w tym nauczyciele, lekarze)	3587	2699
Technicy i inny średni personel	2882	2222
Pracownicy biurowi	2094	1947
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	2139	1615
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	1418	1146
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	2165	1585
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	2284	1612
Pracownicy zatrudnieni przy pracach prostych	1544	1281
Siły zbrojne	3180	2957

Źródło: *Diagnoza Społeczna 2013. Warunki i jakość życia Polaków*, red. J. Czapiński, T. Panek, Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa 2013, s. 365.

elementów warunkujących taką sytuację: 1) segregacja zawodowa; 2) niski odsetek kobiet na stanowiskach najwyższych, najlepiej płatnych, kierowniczych; 3) stereotypy i uprzedzenia związane z postrzeganiem oraz wartościowaniem kwalifikacji kobiet i mężczyzn; 4) brak mechanizmów krajowych równoważących negatywny wpływ czynników kulturowych promujących i kontrolujących nienaruszanie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn[88].

Przyczyny gorszej sytuacji kobiet na rynku pracy i niższych dochodów są, jak widać, zróżnicowane. Z pewnością rozpatrywanie tego problemu należy rozpocząć od okoliczności wejścia kobiet na rynek pracy, kiedy to stanowiły one tanią siłę roboczą i miały niższy poziom wykształcenia od mężczyzn. Łączyło się to z brakiem dostępu do studiów. Obecnie sytuacja związana z poziomem wykształcenia płci uległa zmianie, gdyż – jak wynika z przytoczonych wcześniej danych GUS – kobiety są lepiej wykształcone od mężczyzn, ale mimo to opisany sposób ich traktowania, jak również podział na zawody męskie i kobiece utrwaliły się w świadomości

[88] E. Lisowska, *Równouprawnienie kobiet i mężczyzn*, s. 144.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

społecznej. Wpłynęło to na postrzeganie prac kobiecych jako łatwiejszych, lżejszych, o niższym prestiżu.

Sytuacja ta nie sprzyja również docenianiu i uwzględnianiu w opisie stanowiska cech i umiejętności właściwych kobietom, takich jak np.: odpowiedzialność, komunikatywność, troska czy intuicja. Pracodawcy zwracają natomiast uwagę na mniejszą dyspozycyjność kobiet oraz okresy ich dezaktywacji związane z urlopem macierzyńskim i wychowawczym, a także gorszą wydajność w pracy, co spowodowane jest obciążeniem obowiązkami rodzinnymi. Ponadto kobiety często akceptują niższe stawki wynagrodzeń, a pytane o wysokość oczekiwanych zarobków, wskazują niższe kwoty niż mężczyźni ubiegający się o to samo stanowisko[89].

Dochód jest wskaźnikiem biedy albo bogactwa. Jego wysokość zależy głównie od wykształcenia i pozycji zajmowanej na rynku pracy. W przypadku kobiet – jak wynika z dotychczasowej analizy literatury – poziom wykształcenia nie przekłada się na wysokość zarobków, a czynniki takie jak zatrudnienie kobiet w zawodach sfeminizowanych o niższym prestiżu i gorzej płatnych, a także na niższych stanowiskach oraz ich znaczny udział w populacji bezrobotnych sprawiają, że częściej doświadczają one **biedy** i **ubóstwa**. Potwierdzają to aktualne wciąż słowa F. Mayora: „bieda ma twarz kobiety – twarz bezgłośną, milczącą – twarz, której nie chce się nawet dostrzegać, twarz przegnaną na najdalszy kraniec społecznego pola widzenia"[90].

Ubóstwo może być różnie definiowane i rozpatrywane z wielu perspektyw. Różne aspekty ubóstwa zawiera definicja T. Kamińskiego, który określił je jako „stan niezaspokojenia niektórych potrzeb człowieka uznawanych za podstawowe, niezbędne do normalnego rozwoju i funkcjonowania w danym społeczeństwie"[91].Wobec tego ubóstwo związane jest z deprywacją potrzeb i odnosi się do niemożności ich zaspokojenia z takich przyczyn jak niewystarczające dochody i środki finansowe jednostki, rodziny lub gospodarstwa domowego. Zjawisko to odnosi się również do niedostatecznego zaspokajania potrzeb w innych sferach, jak choćby zdrowie, edukacja, uczestnictwo w kulturze i życiu politycznym w różnych wymiarach: materialnym (ekonomicznym), społeczno-politycznym oraz indywidualnym (ubóstwo podmiotowe, wewnętrzne)[92]. Wśród terminów

[89] *Ibidem*, s. 144–145.

[90] F. Mayor, *Przyszłość świata*, s. 134.

[91] T. Kamiński, *Ubóstwo – definicje, przyczyny i pomiar zjawiska*, w: *Ubóstwo*, red. W. Łazewski, H. Skorowski, A. Czarnocki, Fundacja Pro Caritate, Warszawa 1998, s. 12.

[92] K. Kmiecik-Baran, *Bezrobocie czynnikiem marginalizacji i ubóstwa*, Wyd. UG, Gdańsk 2009, s. 51–59.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

bliskoznacznych do biedy i ubóstwa funkcjonują w literaturze określenia: wykluczenie społeczne (ekskluzja) i marginalizacja, które częściej jednak odnoszą się do szerszych wymiarów niż ekonomiczny[93]. Przy czym splot związków między ubóstwem i nierównością w konsekwencji prowadzi do procesów społecznego wykluczenia i marginalizacji[94].

Zła sytuacja materialna rodziny może pociągać za sobą rozmaite skutki wychowawcze, zarówno bezpośrednie – związane z niedożywieniem dzieci, z pozbawieniem ich możliwości podejmowania nauki w płatnych placówkach kształcenia oraz udziału w rozrywkach, wycieczkach szkolnych, z konfliktami w rodzinie – jak i pośrednie, do których można zaliczyć samopoczucie, postawy i aspiracje rodziców itp. Złe warunki materialne, mimo że utrudniają funkcjonowanie rodziny, nie decydują jednak o jakości wychowania dzieci[95].

Współcześnie mówi się wiele na temat „feminizacji biedy", co przejawia się w większym udziale kobiet w populacji osób pozostających w sferze ubóstwa, zróżnicowanym statusie materialnym i odmiennych skutkach tego zjawiska dla kobiet i mężczyzn oraz zróżnicowanych odczuciach wobec ubóstwa[96]. Zróżnicowane są również przyczyny i strategie radzenia sobie z tym problemem w zależności od płci[97]. Najczęściej ubóstwo występuje wśród samotnych matek wychowujących samodzielnie kilkoro dzieci, jednak nie znaczy to, że nie dotyka ono rodzin pełnych, przeważnie wielodzietnych. Skutki biedy kobiet są znaczące dla całego społeczeństwa, gdyż dotyczy ona również dzieci, które są przez nie wychowywane, co wpływa na dziedziczenie ubóstwa w kolejnych pokoleniach[98]. Przyczyną ubóstwa jest też coraz większe obciążenie kobiet utrzymaniem rodziny oraz ich dyskryminacją na rynku pracy[99].

W przypadku kobiet bieda prowadzi do znacznego ograniczenia **czasu wolnego** na rzecz obciążenia obowiązkami wykonywanymi głównie w gos-

---

[93] *Polityka równości płci Polska 2007. Raport*, Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju UNDP, Warszawa 2007, s. 73.

[94] Z. Kwieciński, *Wykluczanie*, Wyd. UMK, Toruń 2002; E. Potulicka, *Pytania o skutki neoliberalizmu. Aspekt jednostkowy*, w: *Neoliberalne uwikłania edukacji*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2010, s. 311–320.

[95] M. J. Szymański, *Kryzys i zmiana*, s. 166–170.

[96] *Raport z Kongresu Kobiet Polskich 2009*, s. 63–70.

[97] *Polityka równości płci w praktyce. Podręcznik*, Biuro Koordynacji Kształcenia Kadr, Fundacja „Fundusz Współpracy", Warszawa 2006, s. 88.

[98] I. Reszke, *Uwarunkowania feminizacji biedy*, s. 73; E. Tarkowska, *Zróżnicowanie biedy*, s. 268.

[99] F. Mayor, *Przyszłość świata*, s. 135.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

podarstwie domowym[100]. Z badań Centrum Badania Opinii Społecznej (CBOS) wynika, że kobiety niezależnie od tego, czy są aktywne zawodowo, stwierdzają, że mają bardzo mało czasu wolnego. W przypadku kobiet pracujących 69% twierdzi, że ma mniej niż 20 godzin tygodniowo czasu wolnego (nie licząc czasu przeznaczonego na sen), a wśród mężczyzn podobnego zdania jest 53%. Wśród osób bezrobotnych natomiast 36% kobiet i 20% mężczyzn ma mniej niż 20 godzin tygodniowo czasu wolnego[101]. Ponadto do obliczeń związanych z czasem wolnym kobiet należałoby przyłożyć kategorię **czasu procesualnego**, według której praca kobiet w ciągu doby wydłuża się o liczbę godzin poświęcaną przez nie na opiekę nad dziećmi. Czas przeznaczony na opiekę nad dziećmi łączony jest zazwyczaj z innymi obowiązkami. Trudno jest go zaplanować i zmierzyć, często zacierają się jego granice. Opieka nad dzieckiem oznacza trudności w znajdowaniu czasu dla samego siebie oraz konieczność ciągłej dyspozycyjności[102].

Strukturę czasu wolnego kobiet i mężczyzn oraz czasu przeznaczonego na wykonywanie obowiązków przedstawia tabela 5.

Ważnym zagadnieniem, które warto przeanalizować w kontekście sytuacji kobiet na rynku pracy, jest zjawisko popytu i podaży na dyskrymi-

Tabela 5. Struktura czasu kobiet i mężczyzn w wieku 20–74 lat

Zajęcia	Godziny i minuty dziennie (razem 24 h)	
	kobiety	mężczyźni
Praca płatna, nauka	2:29	4:15
Praca domowa (nieodpłatna)	4:45	2:22
Razem praca	7:14	6:37
Transport	1:06	1:13
Sen	8:35	8:21
Jedzenie, zajmowanie się sobą	2:29	2:23
Czas wolny	4:36	5:25

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Ch. Aliaga, *How Is the Time of Women and Men Distributed in Europe?*, „Statistics in Focus. Population and Social Conditions" 2006, No. 4.

[100] E. Tarkowska, *Intra-household Gender Inequality: Hidden Dimensions*, „Communist and Post-Communist Studies" 2002, No. 345, s. 429.

[101] *Czas wolny Polaków. Komunikat z badań*, CBOS, Warszawa 2010, s. 3.

[102] K. Davies, *Tension between Process Time and Clock Time in Care Work*, „Time and Society" 1994, No. 3(3), s. 277–303.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

nację. Analiza ekonomiczna B. Krug opiera się na założeniu, że istnienie zjawiska dyskryminacji informuje o istnieniu rynku, czyli popytu i podaży na nią. Autorka rozpatrywała dyskryminację z perspektywy **teorii wyboru konsumenta** i potraktowała ją jako specyficzną formę postępowania określonej grupy podmiotów ekonomicznych wobec drugiej grupy w danym społeczeństwie. Po stronie podaży znajdują się podmioty ekonomiczne wykazujące zachowania dyskryminujące, natomiast po stronie popytu stawia się kobiety, które godzą się z takim stanem rzeczy. Do podmiotów dyskryminujących można zaliczyć m.in.:

1. Firmy, pracodawców i zwierzchników, którzy preferują zatrudnianie mężczyzn postrzeganych jako bardziej dyspozycyjnych niż kobiety i w mniejszym stopniu obciążonych obowiązkami rodzinnymi. Ponadto mało precyzyjne określanie profilów zawodowych i niejasne opisywanie stanowisk skutkuje tym, że kobiety podejmują pracę na stanowiskach, które nie mają dokładnie ustalonych obowiązków, co sprzyja także pomijaniu kobiet przy awansach bądź też prowadzi do znacznego zróżnicowania wynagrodzeń osób na wysokich stanowiskach.
2. Zdominowane i zarządzane przez mężczyzn związki zawodowe i organizacje pracodawców, decydujące o utrzymaniu zatrudnienia na dotychczasowym poziomie i walczące o lepsze warunki pracy i wyższe zarobki, ale zabiegające w większym stopniu o interesy mężczyzn, a rzadko dostrzegające problemy kobiet. Charakterystyczne jest dla nich tradycyjne i stereotypowe podejście do pracy kobiet – uważają, że prace kobiece nie wymagają wysokich kwalifikacji i dokształcania.
3. Osoby na stanowiskach kierowniczych zajmowanych przede wszystkim przez mężczyzn i najczęściej zatrudniające właśnie mężczyzn, co łączy się w dużym stopniu z obawą przed zatrudnianiem kobiet, gdyż mogą się one stać groźną konkurencją. Ponadto wykluczenie kobiet wiąże się z ograniczeniem ich mobilności wertykalnej, co oznacza mniejszy dostęp do wyższych stanowisk z zakresu danej profesji. Niejednokrotnie kobiety muszą podjąć wiele trudu, aby przebić „szklany sufit" ograniczający im dostęp do najwyższych stanowisk. Niestety, badania potwierdzają, że kobiety, którym uda się awansować na stanowiska kierownicze, nie wspierają innych kobiet i nie wykazują solidarności kobiecej, tak jak ma to miejsce w przypadku mężczyzn, którzy wzajemnie sobie pomagają. Sondaże CBOS wskazują, że Polakom w większości jest wszystko jedno, jakiej płci będzie ich szef (42% kobiet i 49% mężczyzn), ale jeśli już deklaru-

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

ją pożądaną płeć, to zarówno kobiety (40%), jak i mężczyźni (33%) wolą mieć szefa mężczyznę[103].

4. Mężowie, partnerzy w długoletnich związkach, którzy często preferują tradycyjny model rodziny polegający na podziale obowiązków pomiędzy małżonkami w taki sposób, że kobieta zajmuje się domem, rodziną, dziećmi, a mężczyzna pracuje zawodowo i utrzymuje rodzinę. Współcześnie jednak coraz częściej kobiety zmuszone są do łączenia obowiązków zawodowych i rodzinnych, a w konsekwencji nie starcza im czasu na działalność w związkach zawodowych, partiach politycznych i organizacjach pozarządowych. Ponadto skutkuje to zmęczeniem, znużeniem oraz mniejszymi wymaganiami co do warunków podejmowanej pracy. Mężowie z kolei mają więcej czasu wolnego i uzyskują wyższe dochody. Zjawisko takie nazywane bywa premią małżeńską dla mężczyzn, która uwidacznia się w zróżnicowaniu pomiędzy dochodami żonatych i nieżonatych pracowników. Wyniki badań prowadzonych w Stanach Zjednoczonych wskazują, że wysokość premii za wydajność żonatych mężczyzn jest tym wyższa, im większy jest nakład czasu pracy ich żon w gospodarstwie domowym[104].
5. Partie polityczne, których liderami w większości są mężczyźni; podobnie jak w przypadku związków zawodowych to oni ustalają, kto np. znajdzie się na listach wyborczych i na jakim miejscu. Kobiety stanowią zwykle mniejszość na listach, lansuje się głównie mężczyzn, a na kampanie kobiet poświęca się dużo mniej czasu i środków finansowych[105].

Dyskryminacja występuje w różnych systemach, m.in. w układzie hierarchicznym (wewnętrzny rynek pracy), w warunkach konkurencji rynkowej (zewnętrzny rynek pracy i rynek małżeński), w procedurze głosowania (zasada większości), w zawieranych indywidualnie kontraktach[106]. W konsekwencji zjawisko to może się przerodzić w takie patologie jak mobbing czy też molestowanie lub molestowanie seksualne.

Przez **molestowanie (nękanie)** należy rozumieć niepożądane zachowanie wobec konkretnej osoby ze względu na jej płeć, prowadzące do naruszenia jej godności, onieśmielenia, poniżenia i upokorzenia oraz

---

[103] *Opinie o kobietach pracujących zawodowo. Komunikat z badań*, CBOS, Warszawa 2003, s. 2.

[104] D. Kermit, *Does Marriage Make Men More Productive?*, referat dyskusyjny, NORC University of Chicago, Chicago, s. 92–102.

[105] A. G. Dijkstra, J. Plantega, *Ekonomia i płeć*, s. 60–75; E. Lisowska, *Równouprawnienie kobiet i mężczyzn*, s. 148–151.

[106] A. G. Dijkstra, J. Plantega, *Ekonomia i płeć*, s. 74.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

wytworzenia atmosfery wrogości. **Molestowanie seksualne** oznacza zaś wszelkie niepożądane zachowania werbalne, niewerbalne albo fizyczne o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci, których celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby, poniżenie, upokorzenie, zastraszenie oraz wytworzenie atmosfery wrogości[107]. W miejscu pracy najczęściej mamy do czynienia z **mobbingiem**, który oznacza:

> działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników[108].

Według tej definicji za mobbing należy uznać działanie długotrwałe i uporczywe, a nie jednorazowe, nawet jeśli agresywne zachowanie prześladowcy spowoduje ciężkie dla pracownika skutki[109]. Na płaszczyznę zawodową pojęcie mobbingu wprowadził Heinz Leymann, który wyróżnił pięć jego typów[110] (tabela 6).

Z sondażu CBOS wynika, że pracownicy w miejscu zatrudnienia najczęściej spotykają się z szykanami wpływającymi na atmosferę pracy (21%), np. z docinkami, okazywaniem niechęci, obrażaniem, poniżaniem, budzeniem strachu, z oskarżeniami, plotkami, oszczerstwami, wyzwiskami, stwarzaniem problemów. Doznają także upokarzania przy innych pracownikach. Stosuje się wobec nich niepieniężne kary, ograniczenia i represje, np. zmuszanie do pozostawania w pracy po godzinach, przymuszanie do zrobienia czegoś wbrew przepisom, ograniczanie decyzji, przeciążenie obowiązkami albo odsuwanie od nich, trudności z uzyskaniem urlopu w przysługującym terminie (20%), groźby zwolnienia z pracy (19%), bezzasadną krytykę, często publiczną (17%), bezzasadne pozbawianie premii, nagród, części wypłat (9%) itp.[111]

Mobbing najczęściej utożsamiany jest z negatywnymi zachowaniami pracodawcy wobec pracownika (mobbing wertykalny zstępujący), podczas

---

[107] I. Boruta, *Ochrona przed nękaniem i molestowaniem seksualnym w zatrudnieniu*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2003, nr 8, s. 2–9.

[108] *Kodeks pracy*, art. 94 §2, http://www.prawopracy.org/content/view/90/16/ (16 lutego 2011).

[109] M. F. Hirigoyen, *Molestowanie w pracy*, W Drodze, Poznań 2003, s. 24.

[110] W. Kisiel-Dorohinicki, *Antymobbing. Walcz o swoje prawa w miejscu pracy*, Wyd. Helion, Gliwice 2009, s. 45–48; M. Dąbrowska-Kaczorek, P. Banasik, *Jak wygrać z mobbingiem*, SPG, Gdańsk 2004, s. 64.

[111] *Szykany w miejscu pracy. Komunikat z badań*, CBOS, Warszawa 2002, s. 6.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Tabela 6. Typy mobbingu i zachowania z nimi związane

Typ mobbingu	Zachowania mobbera
1. Oddziaływanie zaburzające możliwości komunikowania się	ograniczenie możliwości wyrażania swojego zdania, ciągłe przerywanie wypowiedzi, krytyka pracy i życia prywatnego, głośne upominanie, krzyk, groźby werbalne, pisemne i telefoniczne
2. Ataki na relacje społeczne	nieformalny zakaz rozmów z ofiarą, oczernianie ofiary za jej plecami, uniemożliwianie komunikacji ze współpracownikami, odseparowanie miejsca pracy, ofiara staje się „niewidzialna”
3. Ataki na reputację	zlecanie wykonywania zadań znacznie różniących się od siebie i niepowiązanych ze sobą, plotkowanie, rozgłaszanie pomówień, wyśmiewanie (np. poglądów politycznych, religijnych), przezywanie, przedrzeźnianie sposobu mówienia i chodzenia, traktowanie ofiary jako niepoczytalnej, zmuszanie do badań psychiatrycznych, zadawanie prac zbyt trudnych lub zbyt łatwych obniżających samoocenę, kwestionowanie decyzji, insynuacje seksualne
4. Ataki mające wpływ na jakość sytuacji życiowej i zawodowej	zmuszanie do wyczerpującej pracy, odsuwanie od zadań złożonych i odpowiedzialnych, zadawanie prac poniżej kwalifikacji
5. Bezpośrednie ataki na zdrowie	niszczenie dóbr materialnych, pogróżki, niegroźne ataki agresji mające na celu zastraszenie, nadużycia fizyczne, przemoc seksualna

Źródło: opracowanie własne na podstawie: W. Kisiel-Dorohinicki, *Antymobbing. Walcz o swoje prawa w miejscu pracy*, Wyd. Helion, Gliwice 2009, s. 45–48; M. Dąbrowska-Kaczorek, P. Banasik, *Jak wygrać z mobbingiem?*, Wyd. SPG, Gdańsk 2004, s. 64.

gdy w rzeczywistości może on również pojawiać się w innych relacjach: pracownik – przełożony, gdy pracownik stosuje mobbing wobec przełożonego (mobbing wertykalny wstępujący); pracownik – pracownik (mobbing horyzontalny), gdy mobbing stosują wobec siebie współpracownicy; przełożony – pracownik – pracownik, gdy mobbing stosują wobec siebie współpracownicy i przełożony (mobbing mieszany)[112]. Z raportu CBOS

[112] W. Kisiel-Dorohinicki, *Antymobbing*, s. 51.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

wynika, że większość osób aktywnych zawodowo (32%) twierdzi, iż w ich pracy zachodziło niewłaściwe traktowanie pracowników przez przełożonych, podczas gdy co ósmy (12%) ankietowany zauważył, że sprawcami takich sytuacji byli współpracownicy[113].

Analizując wyniki badań dotyczących płci ofiar i sprawców mobbingu, można zauważyć, że prześladowcami rzadziej są kobiety (41%) niż mężczyźni (59%)[114]. Stają się one jednak częściej ofiarami dyskryminacji, molestowania, w tym także seksualnego, i mobbingu[115].

Wszystkie scharakteryzowane dotychczas obszary dyskryminacji kobiet świadczą o nierównym statusie płci w społeczeństwie. Potwierdzają to dane zawarte w przygotowanym dla UNESCO raporcie F. Mayora pt. *Przyszłość świata.* Autor za jedną z trzech wielkich i rażących asymetrii światowych uznał właśnie asymetrię pomiędzy kobietami i mężczyznami, a oprócz niej wymienił asymetrię bogactw, a także asymetrię wiedzy naukowej i technicznej oraz jej przekazywania przez edukację. Konsekwencje tych asymetrii niejednokrotnie się kumulują, gdyż kobiety znacznie częściej od mężczyzn cierpią z powodów trudności w dostępie do oświaty, z powodu nędzy i ubóstwa oraz wojny i przemocy[116].

W kontekście obserwowanych zmian społeczno-gospodarczych o niespotykanej dotychczas skali zwraca uwagę utrzymywanie się istotnej roli kobiety w życiu rodzinnym, zawodowym i społecznym. Wzmacnia to potrzebę poszanowania jej tożsamości, która nie polega tylko na ujawnieniu dyskryminacji i niesprawiedliwości, ale przede wszystkim wymaga opracowania konkretnego programu rozwoju obejmującego wszystkie dziedziny życia. U podstaw konstrukcji takiego programu leży uświadomienie sobie na nowo godności kobiety i jej wartości, co podkreślał szczególnie Jan Paweł II[117]. Od dawna wiadomo, że kobiety i mężczyźni do wykonywanej pracy wnoszą odmienne, często uzupełniające się umiejętności. Dlatego też połączenie talentów kobiet i mężczyzn w środowisku pracy premiującym umiejętności, profesjonalizm i rentowność stworzyłoby sprzyjające warunki do tego, aby obie strony mogły osiągać korzyści.

---

[113] *Szykany w miejscu pracy*, s. 8.

[114] S. M. Litzke, H. Schuh, *Stres, mobbing i wypalenie zawodowe*, GWP, Gdańsk 2007, s. 145.

[115] E. Lisowska, *Równouprawnienie kobiet i mężczyzn*, s. 167; *Szykany w miejscu pracy*, s. 9.

[116] F. Mayor, *Przyszłość świata*, s. 141.

[117] Jan Paweł II, *List do kobiet*, „Tygodnik Powszechny" 1995, nr 36.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

1.4. Perspektywy zrównania szans zawodowych kobiet i mężczyzn

Członkostwo Polski w Unii Europejskiej zobowiązuje do przestrzegania demokratycznych standardów unijnych związanych z równouprawnieniem obywateli oraz poszanowaniem ich praw. Równość szans kobiet i mężczyzn ma podłoże prawne zawarte m.in. w traktacie amsterdamskim i rozporządzeniach Rady Europejskiej. Strategia uwzględniania polityki równości płci (z ang. *gendermainstreaming*) we wszelkich działaniach społecznych, politycznych i gospodarczych została zapisana w deklaracjach Organizacji Narodów Zjednoczonych (ONZ) z 1995 roku (*Deklaracja pekińska*). Istotne kwestie związane z działaniami na rzecz kobiet zawiera dokument końcowy IV Światowej Konferencji do spraw Kobiet, która odbyła się w Pekinie w 1995 roku – *Platforma działania* (z ang. *Platform for Action*). Ustanawia on dwanaście priorytetowych obszarów walki z dyskryminacją kobiet, a także określa działania, jakie mają realizować w tym zakresie instytucje międzynarodowe, rządy i organizacje pozarządowe oraz sektor prywatny. Wezwano w nim wszystkie rządy do tworzenia narodowych programów działania mających na celu upowszechnienie równego traktowania kobiet i mężczyzn w prawie, na rynku pracy, w rodzinie, w życiu politycznym i społecznym. W dokumencie końcowym konferencji uwzględniono dwanaście następujących obszarów[118]:

Obszar I: kobiety a ubóstwo

- 1. cel strategiczny: przegląd, przyjęcie i stosowanie polityki makroekonomicznej i strategii rozwojowych, które wychodzą naprzeciw potrzebom i wysiłkom kobiet pozostających w ubóstwie;
- 2. cel strategiczny: przegląd aktów prawnych i czynności administracyjnych służący zapewnieniu kobietom równych praw i dostępu do zasobów ekonomicznych;
- 3. cel strategiczny: umożliwienie kobietom dostępu do oszczędności oraz mechanizmów i instytucji kredytowych;
- 4. cel strategiczny: rozwijanie metod mających na uwadze kulturową tożsamość płci (*gender*) i prowadzenie badań na temat feminizacji ubóstwa.

Obszar II: edukacja kobiet

- 1. cel strategiczny: zapewnienie równego dostępu do oświaty;
- 2. cel strategiczny: zlikwidowanie analfabetyzmu kobiet;

[118] Ośrodek Informacji ONZ w Warszawie (UNIC Warsaw), 2003, http://www.unic.un.org.pl/rownouprawnienie/platforma_dzialania.php (18 stycznia 2011).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

- 3. cel strategiczny: ułatwienie kobietom dostępu do szkoleń zawodowych, nauk matematyczno-przyrodniczych i technicznych oraz kształcenia ustawicznego;
- 4. cel strategiczny: rozwijanie edukacji wolnej od dyskryminacji;
- 5. cel strategiczny: przyznanie odpowiednich środków na reformy oświatowe i monitorowanie realizacji tych reform;
- 6. cel strategiczny: popieranie kształcenia ustawicznego dziewcząt i kobiet.

Obszar III: kobiety i zdrowie

- 1. cel strategiczny: zapewnienie kobietom w ciągu całego ich życia większego dostępu do właściwej, przystępnej finansowo i wysokiej jakości ochrony zdrowia, do informacji i odpowiednich usług;
- 2. cel strategiczny: wzmocnienie profilaktyczne programów poprawy zdrowia kobiet;
- 3. cel strategiczny: podjęcie inicjatywy uwzględniającej kulturową tożsamość płci (*gender*), dotyczącej przeciwdziałania chorobom przenoszonym drogą płciową, HIV/AIDS i problemów zdrowia seksualnego i reprodukcyjnego;
- 4. cel strategiczny: promowanie badań i rozpowszechnianie informacji na temat zdrowia kobiet;
- 5. cel strategiczny: zwiększenie środków przeznaczonych na ochronę zdrowia kobiet oraz monitorowanie sytuacji w tej dziedzinie.

Obszar IV: przemoc wobec kobiet

- 1. cel strategiczny: podjęcie kompleksowych działań w celu zapobiegania i eliminacji przemocy wobec kobiet;
- 2. cel strategiczny: analizowanie przyczyn i skutków przemocy wobec kobiet oraz skuteczności metod prewencyjnych;
- 3. cel strategiczny: zlikwidowanie handlu kobietami i pomoc ofiarom przemocy związanej z tym handlem i prostytucją.

Obszar V: kobiety a konflikt zbrojny

- 1. cel strategiczny: zwiększenie udziału kobiet w rozwiązywaniu konfliktów na szczeblach decyzyjnych oraz ochranianie kobiet żyjących na terenach objętych konfliktami zbrojnymi i innymi oraz znajdujących się pod obcą okupacją;
- 2. cel strategiczny: zmniejszenie nadmiernych wydatków wojskowych i kontrolowanie dostępności broni;
- 3. cel strategiczny: popieranie form rozwiązywania konfliktów bez użycia przemocy oraz zmniejszenie częstotliwości naruszania praw człowieka w sytuacjach konfliktowych;

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

- 4. cel strategiczny: popieranie udziału kobiet w tworzeniu kultury pokoju;
- 5. cel strategiczny: zapewnienie ochrony, pomocy i szkolenia dla kobiet-uchodźców i innych kobiet przesiedlonych wymagających międzynarodowej ochrony oraz kobiet przesiedlonych w obrębie kraju;
- 6. cel strategiczny: zorganizowanie pomocy dla kobiet żyjących w koloniach oraz na obszarach podległych obcej władzy.

Obszar VI: kobiety i gospodarka

- 1. cel strategiczny: promowanie ekonomicznych praw i niezależności kobiet, w tym m.in. dostępu do zatrudnienia, dogodnych warunków pracy i kontroli nad zasobami ekonomicznymi;
- 2. cel strategiczny: ułatwianie kobietom równego dostępu do zasobów, zatrudnienia, rynków i handlu;
- 3. cel strategiczny: świadczenie usług doradczych, organizowanie szkoleń i umożliwianie dostępu do rynków, technologii i informacji, zwłaszcza dla kobiet o niższych dochodach;
- 4. cel strategiczny: wzmacnianie zdolności ekonomicznej kobiet i sieci handlowych;
- 5. cel strategiczny: eliminowanie segregacji w zatrudnieniu i wszelkich form dyskryminacji w zatrudnieniu;
- 6. cel strategiczny: promowanie możliwości harmonijnego łączenia obowiązków zawodowych z posiadaniem rodziny.

Obszar VII: kobiety u władzy i biorące udział w procesach decyzyjnych

- 1. cel strategiczny: zapewnienie kobietom równego dostępu do struktur władzy i pełnego udziału w procesach decyzyjnych;
- 2. cel strategiczny: zwiększenie zdolności kobiet do uczestnictwa w podejmowaniu decyzji i rządzeniu.

Obszar VIII: mechanizmy instytucjonalne na rzecz podnoszenia statusu kobiet

- 1. cel strategiczny: stworzenie bądź wzmocnienie narodowych mechanizmów i innych ciał rządowych;
- 2. cel strategiczny: włączenie perspektywy kulturowej tożsamości płci (*gender perspective*) do ustawodawstwa, polityk publicznych, programów i projektów;
- 3. cel strategiczny: przygotowywanie i upowszechnianie danych i informacji na temat kwestii związanych z kulturową tożsamością płci (*gender*) dla celów planowania.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Obszar IX: prawa kobiet jako prawa człowieka

- 1. cel strategiczny: promowanie i ochrona praw kobiet jako praw człowieka przez pełne wprowadzenie w życie wszystkich międzynarodowych instrumentów ochrony praw człowieka, zwłaszcza *Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet*;
- 2. cel strategiczny: zapewnienie równości i niedyskryminowania kobiet w prawie i w praktyce;
- 3. cel strategiczny: upowszechnianie elementarnej świadomości prawnej.

Obszar X: kobiety i media

- 1. cel strategiczny: zwiększenie udziału kobiet w procesach decyzyjnych w mediach i dostępu kobiet do mediów oraz nowych technologii komunikacyjnych;
- 2. cel strategiczny: promowanie zrównoważonego i niestereotypowego obrazu kobiety w mediach.

Obszar XI: kobiety i środowisko

- 1. cel strategiczny: zaangażowanie aktywne kobiet w procesy decyzyjne wszystkich szczebli dotyczące środowiska;
- 2. cel strategiczny: włączenie perspektywy kulturowej tożsamości płci (*gender perspective*) do polityk i programów dotyczących zrównoważonego rozwoju;
- 3. cel strategiczny: wzmocnienie lub ustanowienie mechanizmów na szczeblu narodowym, regionalnym i międzynarodowym dla oceny wpływu polityk rozwojowych i środowiskowych na kobiety.

Obszar XII: dziewczęta

- 1. cel strategiczny: zlikwidowanie wszelkich form dyskryminacji dziewcząt;
- 2. cel strategiczny: zlikwidowanie negatywnych kulturalnych nastawień i praktyk wobec dziewcząt;
- 3. cel strategiczny: promowanie i ochrona praw dziewcząt oraz zwiększanie świadomości ich potrzeb i możliwości;
- 4. cel strategiczny: zlikwidowanie dyskryminacji dziewcząt w dostępie do edukacji;
- 5. cel strategiczny: zlikwidowanie dyskryminacji dziewcząt w dostępie do opieki zdrowotnej i pożywienia;
- 6. cel strategiczny: zlikwidowanie gospodarczego wykorzystywania pracy dzieci i ochrona młodych dziewcząt w pracy;
- 7. cel strategiczny: wykorzenienie przemocy wobec kobiet;

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

- 8. cel strategiczny: promowanie udziału dziewcząt w życiu społecznym, ekonomicznym i politycznym oraz świadomości młodych kobiet w tym zakresie;
- 9. cel strategiczny: wzmocnienie roli rodziny w podnoszeniu statusu dziewcząt.

W 1996 roku Komisja Europejska uznała *Deklarację pekińską* za powszechnie obowiązującą w ramach polityki i działań Unii Europejskiej. W raporcie Komisji dotyczącym równości kobiet i mężczyzn zwrócono szczególną uwagę na wzmocnienie rozwiązań narodowych wspierających równość kobiety i mężczyzny w zakresie kształcenia zawodowego, uczestnictwa na rynku pracy, warunków pracy oraz awansu zawodowego. Wyeksponowano również potrzebę zwiększenia udziału kobiet w rynku pracy, co powinno doprowadzić do umocnienia systemu emerytalnego państwa, a także umożliwić kobietom osiągnięcie niezależności ekonomicznej, a w przyszłości korzystnych świadczeń emerytalnych. Ponadto zaakcentowano konieczność wzmacniania strategii pozwalających pogodzić życie prywatne z zawodowym, m.in. poprzez rozszerzenie oferty profesjonalnej i instytucjonalnej opieki nad dziećmi oraz włączanie do tych działań mężczyzn[119].

Zgodnie z zasadami polityki Unii Europejskiej równość szans kobiet i mężczyzn należy realizować, stosując jednocześnie dwa dopełniające się podejścia, które zostały określone w *Komunikacie Komisji Europejskiej*. Zalicza się do nich[120]:

- **politykę równości szans płci** (z ang. *gender mainstreaming*) – uwzględniającą perspektywę płci we wszystkich procesach i działaniach politycznych mającą na celu przeciwdziałanie dyskryminacji i osiągnięcie równości płci;
- **konkretne działania wspierające równość szans płci** (z ang. *specifications*) – pozytywne i wyrównawcze działania polegające na przyspieszaniu zmian zmierzających do osiągnięcia równości dzięki wspieraniu grup będących w gorszej sytuacji. Celem tych działań jest przede wszystkim przyspieszenie rzeczywistej zmiany społecznej.

Podczas realizacji zasady równych szans kobiet i mężczyzn należy uwzględnić strategiczne cele równości sformułowane przez Komisję

---

[119] *Report on Equality between Women and Men*, European Commission, Belgium 2005, s. 13.

[120] *Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach programu operacyjnego Kapitał Ludzki. Poradnik – aktualizacja*, Warszawa 2010, s. 5–7.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Europejską w *Komunikacie Komisji Europejskiej do Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego oraz Komitetu Regionów. Plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2006–2010*. Wskazane tam cele i bariery równości mogą być pomocne w diagnozowaniu sytuacji kobiet i mężczyzn oraz planowaniu działań zmierzających do wyrównywania szans. Komisja Europejska wyróżniła sześć następujących priorytetowych obszarów działań na rzecz równości płci na lata 2006–2010[121]:

1. równą niezależność ekonomiczną kobiet i mężczyzn,
2. pogodzenie życia prywatnego i zawodowego,
3. równe uczestnictwo w podejmowaniu decyzji,
4. wykorzenianie wszelkich form przemocy uwarunkowanej płcią,
5. eliminowanie stereotypów związanych z płcią,
6. propagowanie równości płci w stosunkach zewnętrznych oraz polityce rozwoju.

Wśród barier równości płci wymienia się:

1. segregację poziomą i pionową rynku pracy,
2. różnice w płacach kobiet i mężczyzn,
3. małą dostępność elastycznych form czasu pracy,
4. niski udział mężczyzn w wypełnianiu obowiązków rodzinnych,
5. niski udział kobiet w procesach podejmowania decyzji,
6. przemoc ze względu na płeć,
7. niewidoczność kwestii płci w ochronie zdrowia,
8. niewystarczający system opieki przedszkolnej,
9. stereotypy płci we wszystkich obszarach,
10. dyskryminację wielokrotną, szczególnie w odniesieniu do kobiet starszych, imigrujących, niepełnosprawnych oraz należących do mniejszości etnicznych.

Nowym długoterminowym programem społeczno-gospodarczym Unii Europejskiej jest Strategia Europa 2020, której główne cele obejmują: 1) zatrudnienie, 2) badania i innowacje, 3) zmiany klimatu i energię, 4) edukację oraz 5) walkę z ubóstwem. Nadrzędne priorytety tej strategii koncentrują się na:

- rozwoju inteligentnym – rozwoju gospodarki opartej na wiedzy i innowacjach;

[121] *Komunikat Komisji Europejskiej do Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego oraz Komitetu Regionów. Plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2006–2010*, http://eur-<lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:FIN:PL:PDF, s. 2 (24.02.2011).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

- rozwoju zrównoważonym – promowaniu gospodarki efektywniej, wykorzystującej zasoby, przyjaznej dla środowiska naturalnego, a także konkurencyjnej;
- rozwoju sprzyjającym włączeniu społecznemu – wzmacnianiu gospodarki o wysokim wskaźniku zatrudnienia oraz cechującej się spójnością ekonomiczną, społeczną i terytorialną[122].

Państwa należące do Unii Europejskiej dążą, przede wszystkim w ramach strategii lizbońskiej, do poprawy jakości i efektywności pracy, wzmocnienia konkurencyjności, zwiększenia liczby miejsc pracy i zapewnienia równego do nich dostępu. Jednym z narzędzi służących realizacji tych zadań jest Inicjatywa Wspólnotowa EQUAL, współfinansowana przez Europejski Fundusz Społeczny, powstała w celu wypracowywania nowych sposobów zwalczania wszelkich form dyskryminacji i nierówności na rynku pracy[123].

Ponadto na zatrudnienie kobiet mają wpływ takie elementy, jak: zdolność nabywania nowych umiejętności, gotowość do zmiany zawodu, dyspozycyjność i niezawodność, gotowość do ciągłego konkurowania z mężczyznami w miejscu pracy[124].

W związku z postępującym uprzemysłowieniem świata, zmianą specyfiki zawodów oraz tworzeniem się społeczeństwa i gospodarki opartych na wiedzy ludzie oczekują poprawy warunków życia, co zmusza ich do przeprowadzenia wielu zmian mających na celu pełniejsze wykorzystanie zasobów ludzkich. Osiągnięcie tego możliwe będzie poprzez: rozszerzenie zatrudnienia kobiet, możliwość nawet kilkakrotnego przekwalifikowania w trakcie kariery zawodowej, bardziej skuteczne kierowanie bezrobotnych do pracy, nacisk na kształcenie u młodzieży umiejętności, które można optymalnie wykorzystać na rynku pracy itp.[125]

Globalizacja, informatyzacja i wzrost konkurencyjności wymusza stosowanie elastycznych form organizacji i czasu pracy, co pomaga, zwłaszcza kobietom, w godzeniu życia zawodowego z rodzinnym oraz poprawia jakość pracy. Wśród typów elastyczności pracy wymienia się najczęściej[126]:

---

[122] *Komunikat komisji. EUROPA 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*, Bruksela, 3 marca 2010.

[123] *Program Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL dla Polski*, Warszawa 2004.

[124] *Edukacja wobec ładu globalnego*, red. T. Lewowicki, J. Nikitorowicz, T. Pilch, S. Tomiuk, Wyd. Żak, Warszawa 2002.

[125] H. McRae, *Świat w roku 2020. Potęga, kultura i dobrobyt – wizja przyszłości*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 1996, s. 154.

[126] B. Skowron-Mielnik, *Elastyczność pracy a aktywność zawodowa kobiet*, w: *Przedsiębiorczość kobiet – wyzwania XXI wieku*, red. B. Kożuch, Wyd. UwB, Białystok 2001, s. 97–98.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

- elastyczność zatrudnienia, która polega na dopasowaniu liczby pracowników do sytuacji panującej w przedsiębiorstwie, czemu sprzyja łagodzenie przepisów związanych z ochroną pracy, możliwość zwolnienia i stosowania nietypowych form zatrudnienia i umów o pracę, np. na czas określony, pracy zleconej, tymczasowej, na własny rachunek, kontraktów;
- elastyczność funkcjonalną, która sprowadza się do ułatwienia pracownikom wykonywania różnorodnych zadań w różnych miejscach (np. telepraca), a także umożliwienia podziału pracy między pracowników (*job-sharing*);
- elastyczność finansową, która wiąże się z dostosowywaniem wysokości i rozpiętości wynagrodzenia do warunków na rynku pracy, np. zindywidualizowane wynagradzanie, wynagradzanie za wykonanie zadania;
- elastyczność czasu pracy (*flexi* czas pracy), co łączy się ze skracaniem czasu pracy, pracą w niepełnym wymiarze i ruchomym czasem pracy.

Odpowiedzią na zapotrzebowanie i wymagania rynku pracy są nieustanne poszukiwania rozwiązań, które mogą wpłynąć na wzrost zatrudnienia. Należą do nich m.in. **elastyczne formy zatrudnienia**[127] rozumiane jako zatrudnienie w odbiegającej od tradycyjnej pracy na czas nieokreślony formie, w pełnym wymiarze czasu pracy, w określonym miejscu, w stałych godzinach[128].

---

[127] A. Pocztowski, *Nietypowe formy zatrudnienia*, „Gospodarka Narodowa" 1994, nr 9, s. 18–23; A. Chobot, *Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji*, Wyd. Prawnicze PWN, Warszawa 1997; *Tworzenie zatrudnienia a restrukturyzacja ekonomiczna*, red. S. Golinowska, M. Wawelski, CASE, Warszawa 2000; *Dylematy zatrudnienia w warunkach postępującej integracji Polski z Unią Europejską*, red. J. Orczyk, Wyd. AE, Poznań 2001; *Elastyczne formy zatrudnienia sposobem na efektywność firm*, red. L. Machol-Zajda, IPiSS, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych, Warszawa 2001; *Praca i polityka społeczna wobec wyzwań integracji*, red. B. Paradowska, IPiSS, Warszawa 2003; *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, red. E. Kryńska, IPiSS, Warszawa 2003; J. Wratny, *Elastyczne formy zatrudnienia w perspektywie polskiego prawa pracy*, w: *Elastyczne formy pracy. Szanse i zagrożenia*, red. C. Sadowska-Senarska, Wyd. WSE, Białystok 2008; W. Furmanek, *Zarys humanistycznej teorii pracy.*

[128] E. Kryńska, *Wykorzystanie niestandardowych form zatrudnienia i organizacji pracy w przedsiębiorstwach polskich*, w: *Rynek pracy w Polsce na progu XXI wieku. Aspekty makroekonomiczne i regionalne*, red. R. Horodeński, C. Sadowska-Snarska, IPiSS, WSE w Białymstoku, Warszawa–Białystok 2003, s. 143.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Do najczęściej stosowanych **nowych form zatrudnienia** należy:

- wynajmowanie pracowników, np. do pracy sezonowej;
- *job-sharing*: pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze pracy dzielący się stanowiskiem pełnowymiarowej pracy, świadczeniami, wynagrodzeniem itp.;
- usługi osoby samozatrudnionej: pracownik zakładający jednoosobową działalność gospodarczą i świadczący usługi (pracę) na rzecz pracodawcy;
- usługi osoby wykonującej pracę w domu, np. telepracę, pracę nakładczą;
- zatrudnienie na czas odbycia stażu dla bezrobotnych[129].

Nowe rozwiązania mają szczególne znaczenie dla kobiet. Ułatwiają ich funkcjonowanie nie tylko zawodowe, ale i rodzinne. Pomagają godzić obowiązki związane z tymi dwoma dziedzinami życia. W prawie europejskim wyróżnia się cztery rodzaje **nietypowych umów o pracę, określanych zbiorczo jako praca atypowa**:

1) zatrudnienie terminowe (okresowe),
2) zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy,
3) praca tymczasowa („wynajmowanie" pracy),
4) praca na odległość (telepraca)[130].

Współcześnie szczególnie podkreśla się znaczenie elastycznych form zatrudnienia i czasu pracy, które sprzyjają poprawie jakości pracy, konkurencyjności, wzrostowi zatrudnienia, ułatwiają godzenie obowiązków zawodowych z życiem prywatnym i rodzinnym[131].

Mimo wielu zalet elastyczne sposoby organizacji i czasu pracy mają również wady, do których zalicza się m.in. mniejszą stabilność niż w przypadku zatrudnienia typowego (na pełny etat), co wiąże się z większym zagrożeniem utratą pracy, a ponadto mniejsze dochody wpływające na niższe uposażenie rentowe i emerytalne[132]. Gdy elastyczne formy zatrudnienia stają się niekorzystne dla pracownika pod jakimś względem, powinno się zapewnić mu ochronę przed negatywnymi efektami stosowania tych form. Nie można jednak im przeciwdziałać, gdyż ich rozwój jest odpowiedzią na zapotrzebowanie rynku pracy i w coraz większym stopniu kształtują one stosunki pracy. Właściwe środki ochrony zatrudnionych zapewnia pra-

---

[129] S. M. Kwiatkowski, A. Bogaj, B. Baraniak, *Pedagogika pracy*, Wyd. Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2007, s. 54–55.

[130] L. Florek, *Europejskie prawo pracy*, Warszawa 2010.

[131] L. Machol-Zajda, *Rozwiązania ułatwiające godzenie pracy z życiem pozazawodowym – elastyczne formy pracy przyjazne rodzinie*, w: *Elastyczne formy pracy*, s. 21.

[132] E. Lisowska, *Równouprawnienie kobiet i mężczyzn*, s.152.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

wo europejskie podkreślające rolę związków zawodowych w udzielaniu wsparcia pracownikom i w ich ochronie przed przejawami dyskryminacji. W Polsce w zakładach nieuzwiązkowionych mogą się tym zająć rady pracowników[133].

Polska również ma ogromną szansę na szybki rozwój oraz poprawę poziomu i jakości życia mieszkańców, jednak aby udało się to osiągnąć, niezbędne jest opracowanie strategii rozwoju, która określi i uporządkuje cele oraz priorytety. Głównym dokumentem precyzującym cele i priorytety oraz warunki sprzyjające rozwojowi społeczno-gospodarczemu Polski jest *Strategia rozwoju kraju 2007–2015*[134] (SRK) stanowiąca odniesienie dla innych strategii i programów rządowych bądź też programów opracowywanych przez jednostki samorządu terytorialnego. Nadrzędnym celem strategii jest podniesienie poziomu oraz jakości życia mieszkańców Polski i ich rodzin.

Strategia rozwoju kraju eksponuje priorytety, czyli główne kierunki i działania umożliwiające osiągnięcie głównego celu. Należą do nich:
1. wzrost konkurencyjności i innowacyjności gospodarki,
2. poprawa stanu infrastruktury technicznej i społecznej,
3. wzrost zatrudnienia i podniesienie jego jakości,
4. budowa zintegrowanej wspólnoty społecznej i jej bezpieczeństwa,
5. rozwój obszarów wiejskich,
6. rozwój regionalny i podniesienie spójności terytorialnej.

Polska jako państwo członkowskie Unii Europejskiej ma także obowiązek prowadzenia określonych działań na rzecz zrównania statusu kobiet i mężczyzn, co zapewne również przyczyni się do podniesienia jakości i poziomu życia mieszkańców kraju. Pełnomocnik Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn proponuje podejmowanie działań niezbędnych do zrealizowania zasady równości w życiu społecznym, politycznym i gospodarczym. W dokumencie *13 kroków ku równości* wymienione zostały:
1. uznanie, ochrona i urzeczywistnianie praw,
2. wzmacnianie instytucji stojących na straży praw kobiet,
3. restrukturyzacja rynków pracy,
4. wzmacnianie przedsiębiorczości kobiet,
5. troska o kobiety wiejskie,
6. przygotowanie i stosowanie systemu kwot (parytetów wyborczych – PAP) w polityce i zarządzaniu,

[133] J. Wratny, *Elastyczne formy zatrudnienia* s. 32.
[134] *Strategia rozwoju kraju 2007–2015*, Warszawa 2006.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

7. wzmacnianie sieci liderek i współpracy z organizacjami pozarządowymi,
8. prawa zdrowotne i reprodukcyjne kobiet,
9. przeciwdziałanie przemocy domowej,
10. podniesienie prestiżu pracy domowej i promowanie partnerskiego modelu rodziny,
11. przezwyciężanie stereotypów związanych z płcią,
12. zintensyfikowana i skuteczna troska o ludzi starszych,
13. przeciwdziałanie dyskryminacji z powodów innych niż płeć[135].

Politykę na rzecz równości płci należy zatem postrzegać jako długoterminową inwestycję, a nie jako krótkoterminowy koszt.

W społeczeństwie demokratycznym niezbędny jest udział kobiet w procesach decyzyjnych w życiu publicznym. Brak partycypacji kobiet nie jest wynikiem przeszkód natury prawnej, lecz w dużej mierze warunków społeczno-gospodarczych i kulturowych. Wymiar społeczno-gospodarczy jest niezwykle istotny dla sprawnego funkcjonowania organizmu gospodarczego, jakim jest rynek wewnętrzny w Unii Europejskiej. Równość płci oznacza, że nie można czerpać korzyści z dyskryminacji kobiet w zakresie płac. Taka sytuacja prowadziłaby bowiem do zakłócenia podstawowych zasad funkcjonowania rynku – konkurencji i mobilności pracowników.

Jan Paweł II w *Liście do kobiet* zwrócił uwagę na konieczność przeciwdziałania dyskryminacji kobiet związanej z macierzyństwem, uzyskania rzeczywistej równości w kwestiach dotyczących wynagradzania kobiet i mężczyzn, opieki nad pracującą matką, możliwości zawodowego awansu, równości małżonków w prawie rodzinnym. Papież apelował do wszystkich, a szczególnie do władz państwowych i organizacji międzynarodowych, aby uczyniły wszystko co konieczne w celu przywrócenia kobietom pełnego poszanowania ich godności i roli, oraz dodawał, że:

> [...] polityka przyszłości będzie wymagała od kobiety coraz większego uczestnictwa w rozwiązywaniu następujących problemów: czas wolny, jakość życia, migracje, usługi socjalne, eutanazja, narkotyki, służba zdrowia i opieka zdrowotna, ekologia itd. We wszystkich tych dziedzinach obecność kobiety będzie bardzo cenna, ponieważ przyczyni się do ukazania sprzeczności społeczeństwa rządzącego się wyłącznie kryteriami wydajności i produktywności oraz każe zmienić te systemy, poddając je procesowi humanizacji, która charakteryzuje cywilizację miłości[136].

---

[135] http://www.neww.org.pl/pl/news/news/1,1694,3.html (21 lutego 2011); M. J. Szymański, *Płeć w ujęciu kulturowym a edukacja*, „Nowa Szkoła" 2005, nr 9, s. 4–6.

[136] Jan Paweł II, *List do kobiet „A ciascuna di voi"*, na IV Światową Konferencję o Kobiecie w Pekinie, 1995.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Nieuniknione zatem i z pewnością pod wieloma względami korzystne jest aktywizowanie kobiet w życiu społecznym oraz poszerzanie ich wpływu na coraz to nowsze jego obszary, w których kobiety dotychczas nie miały możliwości się wykazać. Należy jednak dopilnować, aby u podstaw tego uczestnictwa kobiet w życiu zawodowym i społeczno-kulturowym leżały zasady równości z mężczyznami. Równość szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy w czasach powszechnej demokratyzacji i idei społeczeństwa opartego na wiedzy oraz ujemnego przyrostu demograficznego powinna stać się przedmiotem wzmożonych rozważań i dyskusji, a także podstawą tworzenia strategii mających na celu rozwój jakości życia społecznego.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

ROZDZIAŁ 2

Metodologiczne podstawy badań własnych

2.1. Uwagi wstępne

Sytuacja młodych kobiet na rynku pracy stanowi ważny aspekt szerszego kontekstu ich funkcjonowania. Analiza tego problemu wymaga wieloaspektowego spojrzenia na rynek pracy. Poszukując informacji na temat funkcjonowania zawodowego kobiet, zwrócono szczególną uwagę na kobiety pracujące i bezrobotne od 22. do 30. roku życia. W badaniach teoretyczno-empirycznych nad głównym zagadnieniem uwzględnione zostały opinie pracodawców i pracowników urzędów pracy dotyczące analizowanej problematyki. Podstawowe odniesienie badań empirycznych stanowiły zagadnienia ukazane w części teoretycznej książki.

Interesująca i niezbędna dla zgłębienia podjętej problematyki okazała się analiza konkretnych, jednostkowych przypadków karier kobiet – ich doświadczeń zawodowych oraz doświadczeń w poszukiwaniu pracy. Wywiady z kobietami pracującymi i bezrobotnymi stały się wartościowym uzupełnieniem badań ankietowych.

Podejmując próbę wyjaśnienia i interpretacji wybranego fragmentu rzeczywistości, korzystano w trakcie badań z podejścia ilościowego wspomaganego elementami poznania jakościowego. Pozwoliło to uniknąć ignorowania społecznych i kulturowych konstrukcji „zmiennych". Empiryczne badania ilościowe realizowane były według modelu badawczego przyjętego w naukach społecznych, który umiejscawia badacza „poza" badaną rzeczywistością, rezerwując dla niego rolę zewnętrznego obserwatora. Umożliwiają one opisywanie, a także wyjaśnianie zjawisk i procesów, weryfikację hipotez o związkach między badanymi zmiennymi dzięki stosowaniu liczenia i mierzenia, a więc gromadzeniu danych liczbowych, które następnie poddawane są opera-

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

cjom statystycznym. Empiryczne badania jakościowe realizowane były natomiast według modelu stosowanego w naukach humanistycznych, w których badacz przyjmuje postawę „od wewnątrz" i „staje na równi" z badanymi osobami, dlatego użytecznymi narzędziami poznania stają się w tym przypadku empatia, introspekcja i subiektywne podejście do badanej rzeczywistości, a zasadniczymi kategoriami badawczymi są rozumienie i interpretacja faktów, zjawisk, procesów. W związku z tym odwołano się do holistycznego podejścia badawczego, uwzględniając kontekst badanych zjawisk[1].

Za potrzebą łączenia w badaniach pedagogicznych obu rodzajów postępowania badawczego i prowadzeniem tzw. badań ilościowo-jakościowych opowiedział się m.in. S. Palka, który uznał, że wiązanie obu tych modeli pozwala poznać, zrozumieć, wyjaśnić i interpretować fakty oraz zjawiska pedagogiczne. Ponadto zastosowanie zróżnicowanych metod, technik i narzędzi badawczych zaczerpniętych z różnych paradygmatów metodologicznych sprzyja, zdaniem tego autora, uzyskaniu najlepszego materiału badawczego[2]. W tym nurcie sytuują się omówione w książce badania dotyczące sytuacji młodych kobiet na rynku pracy. Zastosowano eklektyczny model badań, w literaturze anglojęzycznej i niemieckojęzycznej określany mianem triangulacji, który łączy elementy modelu ilościowego i jakościowego[3].

Wybór ilościowo-jakościowej strategii badawczej, rozpatrywanie danych łącznie z ich kontekstem sytuacyjnym, zastosowanie różnorodnych technik zbierania informacji umożliwiły przeprowadzenie pogłębionej analizy interpretacyjnej i wyciągnięcie wniosków na temat roli oraz funkcjonowania kobiet bezrobotnych i pracujących na rynku pracy. Przedstawione założenia i przyjęta koncepcja pozwoliły określić zakres analizowanych zjawisk, a także sprecyzować cele badań.

---

[1] *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, t. 3, Wyd. Żak, Warszawa 2004, s. 207–208; S. Palka, *Metodologia. Badania. Praktyka pedagogiczna*, GWP, Gdańsk 2006, s. 38–68; M. Łobocki, *Metody i techniki badań pedagogicznych*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2003; R. Pachociński, *Metody ilościowe i jakościowe w badaniach oświatowych*, „Edukacja" 1997, nr 3.

[2] S. Palka, *Metodologia*, s. 61–64.

[3] *Ibidem*.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

2.2. Problematyka badań

W dobie współczesnych przemian cywilizacyjnych, społeczno-kulturowych i gospodarczych coraz częściej eksponuje się problematykę płci oraz ideę równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Jak przedstawia się w tym kontekście sytuacja kobiet? Jakie czynniki warunkują tę sytuację?

Odpowiedzi na te pytania miały dostarczyć podjęte badania empiryczne. Początkiem każdego procesu badawczego jest określenie przez badacza przedmiotu badań oraz ich celowości. **Przedmiotem poznania** w podjętych badaniach uczyniono sytuację młodych kobiet pracujących i bezrobotnych na rynku pracy.

W badaniach nad sytuacją kobiet na rynku pracy uwzględniono zarówno cele teoretyczno-poznawcze, jak i praktyczno-wdrożeniowe. **Teoretyczno-poznawczy** cel prezentowanych badań stanowi poznanie i opis warunków sytuacji zawodowej i edukacyjnej młodych kobiet oraz podmiotowych warunków ich sytuacji na rynku pracy. Ankiety i wywiady prowadzone z kobietami miały dostarczyć informacji na temat postaw badanych wobec pracy, ich aspiracji zawodowych i edukacyjnych oraz preferowanych przez pracodawców kwalifikacji i cech przyszłych pracowników. Przeprowadzenie badań miało zatem umożliwić z jednej strony poznanie szans i możliwości pojawiających się przed kobietami na rynku pracy, z drugiej zaś – rozpoznanie barier podjęcia przez nie pracy i uzyskania stałego zatrudnienia, a także awansu zawodowego.

Od strony **praktyczno-wdrożeniowej** badania służyły sformułowaniu propozycji różnorodnych działań edukacyjnych i społeczno-kulturowych oraz rozwiązań dla instytucji rynku pracy w celu podniesienia jakości i efektywności ich programów. Miały także na celu wskazanie pracodawcom i zakładom pracy strategii działań umożliwiających poprawę sytuacji młodych kobiet – zarówno pracujących, jak i bezrobotnych – na rynku pracy.

Badania miały zatem charakter diagnostyczno-weryfikacyjny. Zadaniem czynności diagnostycznych jest odkrycie, ustalenie i opisanie własności lub zasad funkcjonowania konkretnego wycinka rzeczywistości, podczas gdy celem badań weryfikacyjnych jest sprawdzenie jednego lub zespołu twierdzeń ogólnych o związkach pomiędzy pewnymi klasami zjawisk[4]. W ramach przyjętego planu badawczego podjęto próbę ustalenia sytuacji zawodowej i edukacyjnej młodych kobiet z terenu województwa

[4] S. Nowak, *Metodologia badań społecznych*, PWN, Warszawa 1985.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

podkarpackiego oraz poszukiwano i sprawdzano, które spośród wybranych czynników mogą różnicować tę sytuację.

Problemy i hipotezy badawcze

Uświadomienie sobie przez badacza problemów naukowych, a często także hipotez roboczych jest podstawowym warunkiem podjęcia badań naukowych określających cel i zakres planowanych przedsięwzięć badawczych[5]. Formułowanie problemów badawczych jest istotnym etapem, który „w dużej mierze przesądza o sukcesie badawczym"[6]. Mają one w sposób dokładny i wyczerpujący wyznaczać zakres niewiedzy badacza, określać teren jego poszukiwań, uściślać oraz ukierunkowywać jego zainteresowania. Ponadto powinny zawierać zależności między interesującymi go zmiennymi oraz posiadać wartość praktyczną[7].

Podjęty temat pracy oraz analiza polskiej i zagranicznej literatury naukowej skłaniają do sformułowania głównego problemu badawczego: **Jakie są warunki funkcjonowania młodych kobiet na rynku pracy?**

Ze względu na stopień jego ogólności zachodzi potrzeba przedstawienia problemów szczegółowych, wyznaczających przedmiot podjętych badań i tworzących bardziej precyzyjny układ pytań:

1. Jakie są warunki zatrudnienia badanych kobiet w zakresie: zajmowanego stanowiska, wymiaru czasu i formy organizacji pracy, formy zatrudnienia, wysokości wynagrodzenia?
2. Jakie doświadczenie zawodowe mają badane kobiety?
3. Czy oferta urzędów pracy w zakresie przeciwdziałania bezrobociu jest zgodna z oczekiwaniami kobiet?
4. Jaką motywację i gotowość zatrudnienia wykazują kobiety bezrobotne?
5. Jakie plany oraz aspiracje zawodowe i edukacyjne mają kobiety?
6. Jaki jest poziom wiedzy badanych na temat podstaw prawnych dotyczących równości szans w ich samoocenie?
7. Jaki jest związek sukcesów i niepowodzeń edukacyjnych oraz zawodowych kobiet z ich aktualną i perspektywiczną sytuacją zawodową w ich samoocenie?

---

[5] M. Łobocki, *Wprowadzenie do metodologii badań pedagogicznych*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 1999, s. 103.

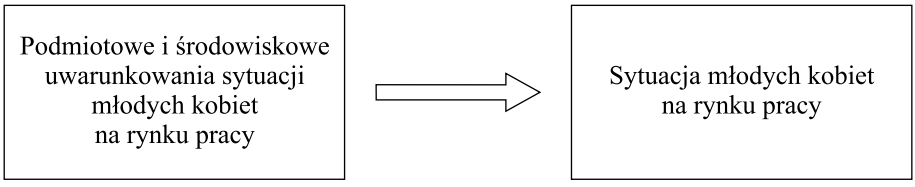
[6] J. Brzeziński, *Metodologia badań psychologicznych*, PWN, Warszawa 1996, s. 219.

[7] T. Pilch, T. Bauman, *Zasady badań pedagogicznych. Strategie ilościowe i jakościowe*, Wyd. Żak, Warszawa 2001, s. 43–45.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

8. Jakie są reakcje kobiet na przejawy dyskryminacji w obszarze zawodowym?
9. Jakie znaczenie dla sytuacji kobiet na rynku pracy mają poziom i kierunek ich wykształcenia?

Niezbędnym etapem zaplanowanych badań empirycznych jest uszczegółowienie sformułowanych problemów i hipotez badawczych przez określenie zmiennych. W metodologii **zmiennymi** określa się konstytutywne symptomy, cechy i przejawy zjawiska, faktu czy też procesu interesującego badacza[8] lub też czynniki stanowiące ich przyczynę albo skutek[9]. Zmienne składają się na wyrażone ilościowo albo jakościowo podstawowe elementy badanego zjawiska, procesu lub zdarzenia, które ma zostać poddane obserwacji, analizie i opisowi, wobec czego na osobie planującej badania spoczywa zadanie odszukania i nazwania zespołu zmiennych tworzących owo zdarzenie, fakt lub proces[10]. Zmienne w badaniach pedagogicznych, socjologicznych i psychologicznych wyrażane są najczęściej w formie pojęć i terminów teoretycznych, co implikuje konieczność dokonania operacjonalizacji w celu umożliwienia ich jednoznacznej identyfikacji i zbadania empirycznego[11]. Ustalenie i zarejestrowanie określonych zmiennych jest jednoznaczne z decyzją dotyczącą tego, pod jakim kątem będziemy badać konkretne zdarzenie czy proces. Istotna jest również świadomość związków zachodzących między poszczególnymi cechami, a także ustalenie, które cechy wpływają na pozostałe (zmienne niezależne), a które


Podmiotowe i środowiskowe uwarunkowania sytuacji młodych kobiet na rynku pracy
Sytuacja młodych kobiet na rynku pracy
Zmienna niezależna globalna
Zmienna zależna globalna

Schemat 2. Przyjęte w badaniach zmienne zależne i niezależne globalne

[8] T. Pilch, T. Bauman, *Zasady badań pedagogicznych*, s. 31; M. Łobocki, *Wprowadzenie*, s. 131; S. Nowak, *Metodologia*.

[9] M. Łobocki, *Wprowadzenie*, s. 131.

[10] T. Pilch, *Zasady badań pedagogicznych*, Wyd. Żak, Warszawa 1995, s. 31.

[11] M. Łobocki, *Wprowadzenie*, s. 131–132.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

podlegają wpływom (zmienne zależne). Zmienne w badaniach mogą pełnić różną funkcję[12].

Sformułowane problemy badawcze wymagają określenia i przyjęcia odpowiednich zmiennych. **Zmienną zależną globalną** w podjętych badaniach jest sytuacja młodych kobiet na rynku pracy; **zmienną niezależną globalną** – podmiotowe i środowiskowe uwarunkowania sytuacji młodych kobiet na rynku pracy (schemat 2).

2.3. Metody, techniki i narzędzia badawcze

Zaprezentowane ujęcie problematyki badawczej oraz chęć poznania badanej rzeczywistości wymagały dokonania wyboru właściwych metod i technik badawczych. Nie ma zgodności w zakresie definiowania tych pojęć wśród autorów zajmujących się problematyką metodologii badań pedagogicznych. Metoda najczęściej odnoszona jest do ogólnych dyrektyw postępowania badawczego i traktowana jako pojęcie nadrzędne w stosunku do techniki badawczej – podporządkowywanej z reguły określonej metodzie. W niniejszej książce przyjęto następujące rozumienie metody badań: jest to „zespół teoretycznie uzasadnionych zabiegów koncepcyjnych i instrumentalnych obejmujących najogólniej całość postępowania badacza zmierzającego do rozwiązania określonego problemu naukowego”[13]. Techniki badań to natomiast bliżej skonkretyzowane sposoby postępowania badawczego podporządkowane metodom badawczym[14]. Za T. Pilchem uznano, że są to „czynności praktyczne regulowane starannie wypracowanymi dyrektywami pozwalającymi na uzyskanie optymalnie sprawdzalnych informacji, opinii i faktów”[15].

Określony przedmiot badań oraz postawione problemy przemawiały za przyjęciem jako głównej metody badań sondażu diagnostycznego wspartego metodą indywidualnych przypadków – traktowaną jako metoda pomocnicza – oraz analizą dokumentów, ankietami, wywiadami, analizami statystycznymi, czyli podstawowymi technikami badawczymi. Zastosowanie konkretnych narzędzi było podyktowane przyjęciem wymienionych

[12] T. Pilch, T. Bauman, *Zasady badań pedagogicznych*, s. 51–52.
[13] *Ibidem*, s. 71.
[14] *Ibidem*, s. 27.
[15] T. Pilch, *Zasady badań*, s. 42.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

sposobów gromadzenia danych oraz motywowane koniecznością rozwiązania postawionych problemów badawczych.

Przez metodę **sondażu diagnostycznego** rozumie się:

> metodę badań, której podstawową funkcją jest gromadzenie informacji o interesujących badacza problemach w wyniku relacji słownych osób badanych, nazywanych respondentami. Cechą konstytutywną metody sondażu jest „wypytywanie" czy sondowanie opinii. Tak więc częścią składową tej metody są zadawane respondentom pytania. Przy czym odpowiedzi mogą być pisemne lub ustne. W przypadku odpowiedzi pisemnych przybiera ona formę ankiety czy – inaczej mówiąc – badań ankietowych, a w przypadku odpowiedzi ustnych – formę wywiadu. Mówimy wtedy o różnych technikach metody sondażu, tj. ankiecie lub wywiadzie[16].

Zaletą badań sondażowych, zwłaszcza prowadzonych przy użyciu kwestionariuszy do samodzielnego wypełniania, jest możliwość opisywania cech dużej populacji. Dobrana starannie próba losowa przy równoczesnym zastosowaniu standaryzowanego kwestionariusza sprzyja formułowaniu wyszukanych twierdzeń opisowych o określonej zbiorowości. Sondaże mają zastosowanie w określaniu różnych zjawisk, np. stopy bezrobocia. Ponadto dają możliwość elastyczności w analizach, gdyż można sformułować w nich wiele pytań na dany temat[17].

Dodatkowo w badaniach jako metodę pomocniczą zastosowano **metodę indywidualnych przypadków**, nazywaną również analizą przypadku, studium przypadku lub metodą kliniczną, stanowiącą odmianę metody biograficznej, która coraz częściej jest wykorzystywana w badaniach pedagogicznych i psychologicznych. Metoda biograficzna polega na opisywaniu i analizowaniu całościowego lub fragmentarycznego przebiegu życia człowieka rozpatrywanego na podstawie konkretnego wycinka rzeczywistości, mając na uwadze określony rodzaj jego działalności, np. pracę zawodową, życie rodzinne, towarzyskie, społeczne, lub też najważniejsze momenty w życiu jednostki dotyczące istotnych wydarzeń historycznych, zmiany ról, pozycji społecznej itp.[18]

Metoda indywidualnych przypadków jest – według T. Pilcha i T. Bauman:

---

[16] M. Łobocki, *Metody i techniki badań*, s. 243.

[17] E. Babbie, *Badania społeczne w praktyce*, PWN, Warszawa 2004, s. 301.

[18] M. Łobocki, *Metody i techniki badań*, s. 293–294; J. Włodarek, M. Ziółkowski, *Teoretyczny i empiryczny status metody biograficznej we współczesnej socjologii*, w: *Metoda biograficzna w socjologii*, red. J. Włodarek, M. Ziółkowski, PWN, Warszawa–Poznań 1990, s. 5.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

> sposobem badań polegającym na analizie jednostkowych losów ludzkich uwikłanych w określone sytuacje wychowawcze lub na analizie konkretnych zjawisk natury wychowawczej poprzez pryzmat jednostkowych biografii ludzkich z nastawieniem na opracowanie diagnozy przypadku lub zjawiska w celu podjęcia działań terapeutycznych[19].

Niewątpliwą zaletę studium przypadku stanowi optymalizacja możliwości zrozumienia określonego zjawiska lub przypadku przez uzyskanie odpowiedzi na pytania badawcze, a także wiarygodność, jaką daje możliwość nieustannej triangulacji opisów i interpretacji w toku realizacji badania[20].

Ze względu na cel prowadzonego badania można wyodrębnić trzy rodzaje studium przypadku[21]. W badaniach zastosowano zbiorowe studium przypadku[22] oparte na analizie losów zawodowych młodych kobiet, prowadzone w celu lepszego poznania zjawiska będącego przedmiotem badań – czyli sytuacji młodych kobiet na rynku pracy. „Przypadkami" były konkretne jednostki opowiadające o swoim życiu edukacyjnym i zawodowym, kontekst zaś stanowiły przemiany społeczno-kulturowe oraz współczesnego rynku pracy. Analiza konkretnych, jednostkowych przypadków karier kobiet pracujących oraz doświadczeń kobiet bezrobotnych w poszukiwaniu pracy umożliwiła uzyskanie informacji dotyczących wymagań i oczekiwań, jakie stawiają przed nimi pracodawcy, a także możliwości awansu oraz barier i trudności, często niewidzialnych, które napotykają podczas poszukiwania pracy.

Istotą zastosowanego podejścia badawczego było ujmowanie przebiegu życia zawodowego kobiet z punktu widzenia ich indywidualnych, niepowtarzalnych doświadczeń, analizowanych i relacjonowanych w per-

---

[19] T. Pilch, T. Bauman, *Zasady badań pedagogicznych*, s. 78.

[20] R. E. Stake, *Jakościowe studium przypadku*, w: *Metody badań jakościowych*, t. 1, red. N. K. Denzin, Y. S. Lincoln, PWN, Warszawa 2009, s. 624.

[21] Cel prowadzonego badania jest jednym z kryteriów określających rodzaj studium przypadku. W literaturze metodologicznej wyróżnia się trzy rodzaje studiów przypadku ze względu na cel badań: (1) autoteliczne studium przypadku – prowadzone z przyczyn zainteresowania samym przypadkiem, któremu badacz podporządkowuje wszelkie swoje zainteresowania i uwagę; (2) instrumentalne studium przypadku – prowadzone w celu poznania szerszego zjawiska lub wyciągnięcia uogólnionych wniosków, przy czym konkretny przypadek ma znaczenie wspierające to poznanie, a zainteresowanie nim jest drugorzędne; (3) zbiorowe studium przypadku – obejmujące kilka przypadków wybranych w celu lepszego poznania zjawiska, populacji lub stanu rzeczy. Zob. R. E. Stake, *Jakościowe studium przypadku*, s. 627–628.

[22] *Ibidem*, s. 628.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

spektywie retrospektywnej. W badaniach uczestniczyło dziesięć kobiet, które były „przypadkami" wybranymi w celu lepszego poznania funkcjonowania młodych kobiet w obszarze zawodowym. Metoda indywidualnego przypadku stanowiła formę porządkowania i prezentacji informacji o określonej osobie i jej środowisku, konstruowaną na podstawie techniki wywiadu narracyjnego.

Wywiad jest „rozmową badającego z respondentem lub respondentami według opracowanych wcześniej dyspozycji lub specjalnego kwestionariusza"[23]. Osobami, z którymi przeprowadzono wywiad, były kobiety wybrane pod kątem cech najistotniejszych z punktu widzenia prowadzonych badań, pracownicy urzędów pracy i pracodawcy.

W badaniu kobiet zastosowano wywiad narracyjny, który stanowi formę wywiadu pogłębionego lub swobodnego i jest szczególnym typem wywiadu jakościowego, koncentrującego się na konkretnych elementach biografii w formie, w jakiej mówią o nich ludzie je przeżywający[24]. Podejmując decyzję o zastosowaniu wywiadu narracyjnego, kierowano się stanowiskiem S. E. Chase, która stwierdziła, że narracja może być ustna lub pisana i może zostać wywołana lub zasłyszana podczas pracy terenowej, wywiadu bądź zwykłej rozmowy. W każdej z tych sytuacji narracja może być: a) krótką tematyczną historią dotyczącą pewnego szczególnego wydarzenia i określenia postaci; b) szerszą opowieścią o istotnym aspekcie czyjegoś życia; c) narracją o czyimś życiu od narodzin do chwili obecnej[25]. Wywiady narracyjne z kobietami dotyczyły fragmentów historii ich życia zawodowego. W prowadzonych badaniach posłużono się narracją ustną, wywołaną, koncentrującą się wokół konkretnych elementów biografii kobiet, w takiej postaci, w jakiej opowiadają o nich osoby je przeżywające. Każdy wywiad składał się z następujących faz: 1) udzielenia informacji na temat celów i funkcji wywiadu; 2) poinformowania badanych o znaczeniu ich wypowiedzi; 3) aktywnego słuchania i delikatnego ukierunkowywania wypowiedzi badanych o przebiegu ich ścieżki edukacyjnej i zawodowej, dotychczasowych osiągnięciach, sukcesach, trudnościach, przeżyciach, planach i zamierzeniach związanych z omawianymi kwestiami; 4) dokonania przez badane ogólnej oceny i podsumowania całokształtu własnego życia edukacyjnego, zawodowego.

---

[23] T. Pilch, T. Bauman, *Zasady badań pedagogicznych*, s. 42, 91–92.

[24] S. E. Chase, *Wywiad narracyjny. Wielość perspektyw, podejść, głosów*, w: *Metody badań jakościowych*, t. 2, red. N. K. Denzin, Y. S. Lincoln, PWN, Warszawa 2009, s. 16.

[25] *Ibidem*, s. 15–56.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

W tym przypadku artykułowano otwarte pytanie o historię kariery zawodowej kobiety, które zachęciło do snucia narracji. Proces interpretacyjny zgromadzonych narracji polegał na analizie każdej narracji osobno, zwróceniu uwagi na wieloznaczność i złożoność zawarte „wewnątrz" każdej opowieści (rozmaite pozycje kobiet – podmiotów), podobieństwa i różnice pomiędzy wypowiedziami, a także „połączenia narracyjne", które każda kobieta tworzyła pomiędzy szczegółami swojej biografii. Obszerne fragmenty wywiadów cytowane są w różnych miejscach książki.

W badaniu pracowników urzędów pracy zastosowano kwestionariusz wywiadu obejmujący pytania związane głównie z sytuacją kobiet bezrobotnych, przyczynami bezrobocia i formami przeciwdziałania oferowanymi przez urząd pracy kobietom bezrobotnym.

Kwestionariusz przeznaczony dla pracodawców dotyczył przede wszystkim ich preferencji odnośnie do różnorodnych czynników, na które zwracają uwagę podczas rekrutacji kandydatów na określone stanowiska pracownicze, oraz opinii o sytuacji kobiet na rynku pracy. Zebrane w ten sposób dane stanowią uzupełnienie wyników ankiety.

W badaniach zastosowano również **ankietę**, która jest „techniką gromadzenia informacji polegającą na wypełnieniu, najczęściej samodzielnie, przez badanego specjalnych kwestionariuszy, na ogół o wysokim stopniu standaryzacji, w obecności lub częściej bez obecności ankietera"[26].

Badaniem ankietowym objęto kobiety pracujące i bezrobotne w wieku 22–30 lat. Do gromadzenia danych ankietowych wykorzystano trzy kwestionariusze:

- kwestionariusz ankiety dla kobiet pracujących własnej konstrukcji, obejmujący pytania, które dotyczyły m.in. sytuacji edukacyjnej, warunków zatrudnienia, doświadczenia zawodowego, znaczenia pracy w życiu kobiet;
- kwestionariusz ankiety dla kobiet bezrobotnych własnej konstrukcji, obejmujący pytania, które dotyczyły m.in. sytuacji edukacyjnej, doświadczenia zawodowego, znaczenia pracy w życiu kobiet, oczekiwań wobec instytucji rynku pracy, motywacji i gotowości zatrudnienia, ambicji zawodowych;
- kwestionariusz „Przejawy i formy dyskryminacji wobec kobiet na podkarpackim rynku pracy" K. Malickiego[27], adaptowany do potrzeb badań własnych.

---

[26] M. Łobocki, *Metody i techniki badań*, s. 86.

[27] K. Malicki, *Przejawy i formy dyskryminacji wobec kobiet na podkarpackim rynku pracy*, Wyd. UR, Rzeszów 2008.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Odpowiedzi udzielone przez respondentki na pytania zawarte w kwestionariuszach ankiet pozwoliły na zebranie informacji dotyczących opinii kobiet na temat ich sytuacji na rynku pracy oraz podmiotowych warunków tej sytuacji.

Kolejną techniką zastosowaną w badaniach jest **analiza dokumentów**. Służy ona „do gromadzenia wstępnych, opisowych, a także ilościowych informacji o badanej instytucji czy zjawisku wychowawczym. Jest także techniką poznawania biografii jednostek i opinii wyrażonych w dokumentach”[28]. Analizie zostały poddane takie dokumenty, jak: dane z urzędów pracy, z Wojewódzkiego Urzędu Statystycznego, badania opinii społecznej – CBOS, Ośrodek Badania Opinii Publicznej (OBOP), GUS. Dostarczyły one m.in. informacji na temat specyfiki rynku pracy na Podkarpaciu, problemu bezrobocia w województwie, sytuacji młodych kobiet na podkarpackim rynku pracy oraz sposobu i jakości funkcjonowania instytucji rynku pracy.

Wykorzystane techniki i narzędzia badawcze odnoszące się do pojętej problematyki zestawiono w tabeli 7.

Tabela 7. Techniki i narzędzia zastosowane w badaniach kobiet, pracodawców i pracowników urzędów pracy

Problematyka badawcza	Techniki gromadzenia materiałów badawczych	Narzędzia badawcze
1	2	3
Jakie są warunki sytuacji młodych kobiet na rynku pracy?		
1. Jakie są warunki zatrudnienia badanych kobiet w zakresie: zajmowanego stanowiska, wymiaru czasu i formy organizacji pracy, formy zatrudnienia, wysokości wynagrodzenia?	▪ ankieta ▪ wywiad ▪ wywiady narracyjne z kobietami	▪ kwestionariusz ankiety dla kobiet pracujących – opracowanie własne ▪ kwestionariusz ankiety „Przejawy i formy dyskryminacji wobec kobiet na podkarpackim rynku pracy” K. Malickiego ▪ kwestionariusz wywiadu z pracodawcami,

[28] T. Pilch, T. Bauman, *Zasady badań pedagogicznych*, s. 42, 98.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

cd. tabeli 7

1	2	3
		pracownikami urzędów pracy – opracowanie własne
2. Jakie doświadczenie zawodowe mają badane kobiety?	▪ ankieta ▪ wywiady narracyjne z kobietami	▪ kwestionariusz ankiety dla kobiet bezrobotnych, pracujących – opracowanie własne
3. Czy oferta urzędów pracy w zakresie przeciwdziałania bezrobociu jest zgodna z oczekiwaniami kobiet?	▪ ankieta ▪ wywiad ▪ badanie dokumentów urzędów pracy	▪ kwestionariusz ankiety dla kobiet bezrobotnych, pracujących – opracowanie własne ▪ kwestionariusz wywiadu dla pracowników urzędów pracy – opracowanie własne
4. Jaką motywację i gotowość zatrudnienia wykazują kobiety bezrobotne?	▪ ankieta ▪ wywiad	▪ kwestionariusz ankiety dla kobiet bezrobotnych – opracowanie własne ▪ kwestionariusz wywiadu dla pracowników urzędów pracy – opracowanie własne
5. Jakie plany oraz aspiracje zawodowe i edukacyjne mają badane kobiety?	▪ ankieta ▪ wywiad ▪ wywiady narracyjne z kobietami	▪ kwestionariusz ankiety dla kobiet pracujących, bezrobotnych – opracowanie własne ▪ kwestionariusz wywiadu dla pracodawców, pracowników urzędów pracy – opracowanie własne
6. Jaki jest poziom wiedzy badanych na temat podstaw prawnych dotyczących równości szans w ich samoocenie?	▪ ankieta ▪ wywiad	▪ kwestionariusz ankiety „Przejawy i formy dyskryminacji wobec kobiet na podkarpackim rynku pracy” K. Malickiego

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

cd. tabeli 7

1	2	3
		▪ kwestionariusz wywiadu dla pracodawców, pracowników urzędów pracy – opracowanie własne
7. Jaki jest związek sukcesów i niepowodzeń kobiet z ich aktualną i perspektywiczną sytuacją zawodową w ich samoocenie?	▪ ankieta ▪ wywiady narracyjne z kobietami	▪ kwestionariusz ankiety dla kobiet bezrobotnych, pracujących – opracowanie własne
8. Jakie są reakcje kobiet na przejawy dyskryminacji w obszarze zawodowym?	▪ ankieta ▪ wywiad	▪ kwestionariusz ankiety „Przejawy i formy dyskryminacji wobec kobiet na podkarpackim rynku pracy" K. Malickiego ▪ kwestionariusz wywiadu z kobietami pracującymi, bezrobotnymi – opracowanie własne
9. Jakie znaczenie dla sytuacji kobiet na rynku pracy mają poziom i kierunek ich wykształcenia?	▪ ankieta ▪ wywiad ▪ wywiady narracyjne z kobietami	▪ kwestionariusz ankiety dla kobiet bezrobotnych, pracujących, pracodawców – opracowanie własne ▪ kwestionariusz wywiadu z pracodawcami – opracowanie własne

Źródło: opracowanie własne.

2.4. Charakterystyka terenu badań i badanej próby

Badania stanowiące podstawę niniejszego opracowania przeprowadzone zostały na terenie województwa podkarpackiego. Dla wszechstronnego oglądu sytuacji młodych kobiet z Podkarpacia uznano, że ba-

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

daniami powinny zostać objęte obszary w sposób możliwie optymalny charakteryzujące specyfikę regionu, na który z jednej strony składa się bardziej uprzemysłowiony podregion rzeszowsko-tarnobrzeski, z drugiej zaś – podregion krośnieńsko-przemyski lepiej rozwinięty pod względem turystyki, charakteryzujący się jednak niższymi nakładami inwestycyjnymi i wyższą stopą bezrobocia. Były to główne przyczyny, które po przeprowadzeniu wstępnych analiz zadecydowały o objęciu badaniami trzech typowych dla Podkarpacia powiatów: **rzeszowskiego**, **krośnieńskiego** i **przeworskiego**.

Charakterystykę stolicy województwa – **Rzeszowa** – przedstawiono w rozdziale trzecim. Kolejne miasto, na którego terenie prowadzono badania – **Krosno** – położone jest w południowej części województwa podkarpackiego przy ujściu rzeki Lubatówki do Wisłoka, w Kotlinie Krośnieńskiej wchodzącej w skład Pogórza Środkowobeskidzkiego. Od zachodu Kotlina Krośnieńska graniczy z Jasielską, od wschodu – z Zarszyńską, a nad Krosnem wznosi się tzw. pasmo odrzykońskie. Obecnie Krosno zajmuje powierzchnię 43,5 km² i liczy około 50 tys. mieszkańców. Jest siedzibą władz powiatu krośnieńskiego obejmującego tereny dziewięciu okolicznych gmin[29].

Przeworsk natomiast jest miastem położonym w południowo-wschodniej części Polski w odległości 35 km na wschód od Rzeszowa, 60 km od granicy wschodniej i 120 km od granicy południowej. Powierzchnia miasta wynosi 22,0 km². Położone jest w dorzeczu Mleczki. Przeworsk leży w Kotlinie Sandomierskiej, w mezoregionach Podgórza Rzeszowskiego – południowa część miasta, i Pradoliny Podkarpackiej – północna jego część[30].

W celu dokonania kompleksowej diagnozy regionalnego rynku pracy, a w szczególności analizy sytuacji zawodowej młodych kobiet, konieczne było przeprowadzenie wieloaspektowej analizy z zastosowaniem różnych metod i technik badawczych oraz z uwzględnieniem doświadczeń różnych podmiotów. Badaniami objęta została grupa 372 osób – kobiet pracujących, bezrobotnych, pracowników i doradców zawodowych zatrudnionych w urzędach pracy oraz pracodawców.

Na podkarpackim rynku pracy kategorię osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji stanowią kobiety w przedziale wiekowym 25–34 lata oraz osoby młode – absolwenci, wobec czego w badaniach skoncen-

[29] http://www.krosno.pl/pl/dla-turystow/miasto/polozenie/ (22.09.2010).

[30] http://www.przeworsk.um.gov.pl/historia (8.09.2010).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

trowano się na grupie 160 kobiet pracujących i 131 kobiet bezrobotnych, które wyłonione zostały z określonej grupy wiekowej – do 30. roku życia, czyli kobiet młodych znajdujących się w początkowym etapie kariery zawodowej. Badane kobiety pochodziły z trzech powiatów: rzeszowskiego, krośnieńskiego i przeworskiego. Kobiety bezrobotne zarejestrowane były w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Rzeszowie oraz w powiatowych urzędach pracy w Rzeszowie, Krośnie i Przeworsku.

Badana próba była zróżnicowana pod względem statusu zawodowego (pracujące i bezrobotne), wieku, pochodzenia, poziomu wykształcenia, stanu cywilnego, liczby urodzonych przez badane kobiety dzieci (tabela 8). Struktura wieku respondentek jest pochodną przyjętego założenia, że badaniami objęto młode kobiety do 30. roku życia.

Tabela 8. Wyszczególnienie cech kobiet

Wyszczególnienie cech kobiet		Badane kobiety wg statusu zawodowego				Ogółem N = 291	
		kobiety pracujące N = 160		kobiety bezrobotne N = 131			
		L	proc.	L	proc.	L	proc.
1		2	3	4	5	6	7
Wiek	do 24 lat	32	20,0	53	40,5	85	29,2
	od 25 do 28 lat	53	33,1	38	29,0	91	31,3
	od 29 do 30 lat	75	46,9	40	30,5	115	39,5
Pochodzenie	inteligenckie	49	30,6	21	16,0	70	24,1
	robotnicze	97	60,6	92	70,2	189	64,9
	chłopskie	14	8,8	18	13,7	32	11,0
Stan cywilny	panna	71	44,4	77	58,8	148	50,9
	mężatka	86	53,8	50	38,2	136	46,7
	rozwiedziona	3	1,9	4	3,1	7	2,4
Liczba dzieci	brak	94	58,8	80	61,1	174	59,8
	1 dziecko	36	22,5	23	17,6	59	20,3
	2 dzieci	21	13,1	19	14,5	40	13,7
	3 dzieci	9	5,6	9	6,9	18	6,2

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

cd. tabeli 8

1		2	3	4	5	6	7
Poziom wykształcenia	wyższe magisterskie	81	50,6	40	30,5	121	41,6
	licencjackie	30	18,8	27	20,6	57	19,6
	policealne/ /pomaturalne	16	10,0	15	11,5	31	10,7
	zawodowe	23	14,4	31	23,7	54	18,6
	średnie ogólnokształcące	10	6,3	18	13,7	28	9,6
Miejsce zamieszkania	miasto powyżej 100 tys. mieszkańców	47	29,4	18	13,7	65	22,3
	miasto 51–100 tys. mieszkańców	13	8,1	9	6,9	22	7,6
	miasto 11–50 tys. mieszkańców	30	18,8	24	18,3	54	18,6
	miasto do 10 tys. mieszkańców	16	10,0	15	11,5	31	10,7
	wieś	54	33,8	65	49,6	119	40,9

Źródło: opracowanie własne.

W wywiadach narracyjnych uczestniczyło dziesięć kobiet reprezentujących cechy najbardziej istotne z punktu widzenia prowadzonych badań: status zawodowy – pięć pracujących (biografie P1–P5) i pięć bezrobotnych (biografie B1–B5), poziom i kierunek wykształcenia, pochodzenie, stan cywilny, posiadanie dzieci. Respondentkom na potrzeby badań zmieniono imiona, aby uniemożliwić ich identyfikację[31].

Uczestniczki:

Biografia P1 – **Agnieszka**, 26 lat, wykształcenie wyższe magisterskie z zakresu ekonomii, pochodzenie inteligenckie, mężatka, zatrudniona w księgowości.

Biografia P2 – **Małgorzata**, 28 lat, wykształcenie wyższe licencjackie z zakresu pedagogiki, pochodzenie inteligenckie, panna, zatrudniona

[31] Szczegółowe dane kobiet pracujących i bezrobotnych uczestniczących w wywiadach znajdują się w archiwum autorki książki. Nie zostały umieszczone w pracy z uwagi na możliwość identyfikacji osób, co nie jest wskazane ze względu na osobisty charakter ich wypowiedzi, poglądów i doświadczeń życiowych.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

w branży hotelarskiej na stanowisku kierownika i specjalisty do spraw sprzedaży.

Biografia P3 – **Julia**, 29 lat, wykształcenie wyższe magisterskie z zakresu psychoprofilaktyki społecznej, pochodzenie inteligenckie, mężatka, prowadzi własną działalność gospodarczą oraz jest zatrudniona w szkole językowej w Rzeszowie i na uczelni wyższej w innym województwie.

Biografia P4 – **Weronika**, 27 lat, wykształcenie wyższe magisterskie z zakresu prawa, pochodzenie inteligenckie, rozwiedziona, jedno dziecko, zatrudniona w firmie rodzinnej w dziale prawnym.

Biografia P5 – **Marta**, 28 lat, wykształcenie wyższe magisterskie z zakresu geografii regionalnej i turyzmu oraz gospodarki przestrzennej, pochodzenie inteligenckie, mężatka, zatrudniona w branży budowlanej, prowadzi biuro budowy jednej z rzeszowskich galerii.

Biografia B1 – **Brygida**, 27 lat, wykształcenie wyższe magisterskie z zakresu pedagogiki, pochodzenie inteligenckie, mężatka, jedno dziecko.

Biografia B2 – **Ewa**, 23 lata, wykształcenie średnie ogólnokształcące, pochodzenie robotnicze, studentka psychologii, panna.

Biografia B3 – **Blanka**, 27 lat, wykształcenie wyższe magisterskie z zakresu turystyki, pochodzenie inteligenckie, panna.

Biografia B4 – **Dorota**, 26 lat, wykształcenie wyższe z zakresu biotechnologii, pochodzenie robotnicze, panna.

Biografia B5 – **Patrycja**, 26 lat, wykształcenie wyższe z zakresu filologii angielskiej, pochodzenie robotnicze, panna.

W przeprowadzonych badaniach uczestniczyło również 36 pracowników urzędów pracy, w tym także doradcy zawodowi zatrudnieni w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Rzeszowie oraz powiatowych urzędach pracy w Rzeszowie, Krośnie i Przeworsku.

Badania przeprowadzono również w grupie 45 pracodawców z terenu Podkarpacia. W skład badanej zbiorowości weszli pracodawcy różnych branż, w tym m.in. branży handlowo-usługowej, gastronomicznej, ubezpieczeniowej, budowlanej, instytucji oświatowych, jednostek samorządowych, administracji publicznej. Ponad połowę pracodawców objętych badaniami stanowili mężczyźni (51,1%), a 48,9% – kobiety. Badani legitymowali się najczęściej wykształceniem wyższym (64,4% – magisterskim, 20,0% – licencjackim), rzadko policealnym (15,6%). Ich staż pracy najczęściej wynosił 20 lat i więcej (40,0%), nieco rzadziej 11–19 lat (31,1%) i do 10 lat (28,9%).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

2.5. Organizacja badań, sposób opracowania materiału empirycznego

Badania zaplanowane w celu wyjaśnienia sytuacji młodych kobiet na podkarpackim rynku pracy zrealizowano w latach 2008–2012 w następujących etapach:

Etap pierwszy obejmował studia nad literaturą, analizę dostępnych danych statystycznych dotyczących podjętej problematyki, sprawozdań i danych o zatrudnieniu wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy, danych z badań opinii społecznej – CBOS, OBOP, GUS, strategii województwa i lokalnych projektów badawczych.

Etap drugi polegał na opracowaniu metodologicznej koncepcji badań, przygotowaniu narzędzi badawczych oraz sprawdzeniu ich w badaniach pilotażowych.

Etap trzeci to badania ankietowe. Wśród 131 kobiet bezrobotnych zarejestrowanych w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Rzeszowie i powiatowych urzędach pracy w Rzeszowie, Przeworsku i Krośnie przeprowadzono dwie ankiety:

1. ankietę dla kobiet bezrobotnych własnego autorstwa;
2. ankietę „Przejawy i formy dyskryminacji wobec kobiet na podkarpackim rynku pracy" K. Malickiego, adaptowaną na potrzeby badań własnych.

Wśród 160 kobiet pracujących z terenu Podkarpacia przeprowadzono również dwie ankiety:

1. ankietę dla kobiet pracujących własnego autorstwa;
2. ankietę „Przejawy i formy dyskryminacji wobec kobiet na podkarpackim rynku pracy" autorstwa K. Malickiego, adaptowaną na potrzeby badań własnych.

W **etapie czwartym** przeprowadzone zostały wywiady z 36 pracownikami urzędów pracy, w tym także z doradcami zawodowymi zatrudnionymi w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Rzeszowie i powiatowych urzędach pracy w Rzeszowie, Przeworsku i Krośnie, oraz z 45 pracodawcami. W etapie tym przeprowadzono również wywiady narracyjne z 10 kobietami.

W **etapie piątym** zgromadzony za pomocą zastosowanych narzędzi badawczych materiał empiryczny poddano analizie jakościowej i ilościowo-statystycznej oraz przeprowadzono interpretację wyników badań.

W toku podjętych badań zgromadzono znaczny materiał charakteryzujący badane zmienne. Poddano go wielostronnej analizie ilościowo-ja-

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

kościowej, co umożliwiło rozwiązanie postawionych problemów badawczych. Przeprowadzona interpretacja pozwoliła podjąć próbę określenia sytuacji młodych kobiet na podkarpackim rynku pracy oraz jej uwarunkowań. Przyjęty projekt badawczy zakładał anonimowość uczestników i poufność zgromadzonych informacji.

Względem zebranego materiału badawczego podjęto zabiegi przygotowujące do przeprowadzenia operacji matematyczno-statystycznych. Do analizy zbioru danych uzyskanych w badaniach zastosowano odpowiednie metody statystyczne. W celu dokonania opisu i weryfikacji postawionej hipotezy, będącej podstawą interpretacji wyników badań, posłużono się testem chi-kwadrat, do zbadania zaś siły współzależności między zmiennymi wykorzystano miary współczynnika V-Cramera i C-Pearsona[32].

Oceny istotności różnic pomiędzy średnimi arytmetycznymi w analizowanych układach dokonano testem chi-kwadrat według następującego wzoru:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^{n} \sum_{j=1}^{k} \frac{\left(n_{ij} - \hat{n}_{ij}\right)^2}{\hat{n}_{ij}}$$

gdzie:

Σ – symbol sumy,

n_{ij} – liczebność empiryczna (obserwowana),

$\hat{n}_{ij}$ – liczebność teoretyczna (oczekiwana), którą wyznaczano następująco:

$$\hat{n}_{ij} = \frac{n_{i\circ} \cdot n_{\circ j}}{n},$$

gdzie:

$n_{i\circ}$ – liczebność brzegowa w wierszu o numerze i uzyskana przez dodanie wszystkich liczebności zaobserwowanych w komórkach leżących w tym wierszu:

$$n_{i\circ} = \sum_{j=1}^{k} n_{ij}$$

[32] J. Guilford, *Podstawowe metody statystyczne w psychologii i pedagogice*, PWN, Warszawa 1964.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

gdzie:

$n_{\circ j}$ – liczebność brzegowa w kolumnie j obliczona przez dodanie liczebności rzeczywistych z komórek leżących w kolumnie j.

$$n_{\circ j} = \sum_{i=1}^{w} n_{ij}$$

Test chi-kwadrat umożliwił porównanie zaobserwowanych i oczekiwanych częstotliwości w kategoriach wyznaczonych przez badane zmienne oraz sprawdzenie, czy wszystkie kategorie zawierały wartości w takich samych proporcjach. Użyto go do skal pomiarowych nominalnych (np. płeć), porządkowych (np. wykształcenie), ilorazowych (np. wiek).

W celu przeprowadzenia analizy statystycznej konieczne było ustalenie stopni swobody, to znaczy liczby niezależnych wyników obserwacji pomniejszonej o liczbę związków łączących te wyniki ze sobą. Do ustalenia stopnia swobody (df) badanego zjawiska zastosowano następujący wzór:

$$df = (k-1)(w-1),$$

gdzie:

k – liczba kolumn w układzie tabeli,

w – liczba wierszy w układzie tabeli.

Ważnym zadaniem było ustalenie na podstawie analizy statystycznej materiału, czy uzyskane statystyki charakteryzujące badanych (kobiety pracujące i bezrobotne) różnią się w istotny sposób albo czy różnice te są mało ważne.

Oceny poziomu istotności związków między zmiennymi w przeprowadzonych badaniach dokonano, przyjmując arbitralnie stałą zależność istotną $\alpha = 0{,}05$. Poziom istotności α oraz wielkość populacji próbnej N wraz z rozkładem empirycznym statystyki testu, przy założonej hipotezie zerowej (H_0), określają obszar krytyczny. Po jego wybraniu i wyliczeniu statystyki testu przyjęto hipotezę zerową albo ją odrzucono. W przypadku, gdy wartość statystyki testowej była większa niż wartość krytyczna, przyjęto hipotezę alternatywną ($H_1 \neq H_0$). Jeśli wynik testu był niższy od wartości krytycznej dla przyjętego poziomu istotności, stwierdzono, że pomiędzy zmiennymi nie ma związku ($H_0 = H_0$).

Jeżeli test chi-kwadrat potwierdził współzależność badanych zmiennych, określono siłę tej współzależności odpowiednimi miarami: współczynnikiem V-Cramera lub C-Pearsona, opierających się na statystyce χ^2.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Aby oszacować siłę związku między zmiennymi, obliczono współczynnik korelacji według wzoru C-Pearsona (współczynnik kontyngencji):

$$C = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + N}},$$

gdzie:

χ^2 – wartość statystyki chi-kwadrat,
N – liczba badanych.

Zastosowano również współczynnik V-Cramera w celu zmierzenia siły związku pomiędzy zmiennymi, których pomiary wyrażone są na skalach nominalnych. Obliczono go następująco[33]:

$$V = \sqrt{\frac{\chi^2}{N \min((w-1),(k-1))}},$$

gdzie:

χ^2 – wartość statystyki chi-kwadrat,
w – liczba wierszy,
k – liczba kolumn,
N – liczba badanych.

Współczynniki V-Cramera i C-Pearsona przyjmują wartości z przedziału 0 i 1, co daje podstawę do określenia siły związku między badanymi zmiennymi. Wartość 0 oznacza brak związku, wartości bliskie 0 – słaby związek między zmiennymi, wartości bliskie 1 – silny związek między zmiennymi, a wartość 1 oznacza pełną siłę tego związku.

W testowaniu hipotez statystycznych uwzględniono prawdopodobieństwo testowe p, czyli najniższy poziom istotności α, przy którym hipoteza zerowa może być odrzucona dla otrzymanej wartości sprawdzianu. Jest to swego rodzaju „zindywidualizowany poziom istotności" dopasowany do otrzymanej wartości sprawdzianu. Podczas interpretacji przyjęto następujące reguły:

– gdy wartość p była mniejsza od 0,01,wynik uznano za bardzo istotny,
– gdy wartość p znajdowała się między 0,01 a 0,05,wynik uznano za istotny,

[33] J. Kowal, *Metody statystyczne w badaniach sondażowych rynku*, PWN, Warszawa–Wrocław 1998, s. 105.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

– gdy wartość p znajdowała się między 0,05 a 0,10,wynik uznano za mało istotny,
– gdy wartość p była większa od 0,10, wynik uznano za nieistotny[34].

Wyznaczonym wartościom r_p dla określenia zbieżności zależności nadano słowne oceny przyporządkowane do określeń dotyczących stwierdzonej empirycznie siły związku[35] (zob. tabela 9):

Tabela 9. Określenie siły związku między zmiennymi

Zakres zmienności r_p	Określenie siły związku
$r_p = 0$	brak
$0 < r_p < 0,1$	nikła
$0,1 \leq r_p \leq 0,3$	słaba
$0,3 \leq r_p \leq 0,5$	przeciętna
$0,5 \leq r_p \leq 0,7$	wysoka
$0,7 \leq r_p \leq 0,9$	bardzo wysoka
$0,9 \leq r_p \leq 1,0$	niemal pełna
$r_p < 1$	pełna

Źródło: W. Dutkiewicz, *Przewodnik metodyczny dla studentów pedagogiki*, Dom Wydawniczy Strzelec, Kielce 1996, s. 110.

Materiał do analizy poddany został wielostronnej segregacji, a na podstawie wyników określonej zmiennej utworzono grupy typologiczne.

[34] A. D. Aczel, *Statystyka w zarządzaniu*, PWN, Warszawa 2000.
[35] A. Góralski, *Metody opisu i wnioskowania statystycznego w psychologii i pedagogice*, PWN, Warszawa 1987, s. 38.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

ROZDZIAŁ 3

Rynek pracy a sytuacja zawodowa młodych kobiet

3.1. Informacje wprowadzające

Sytuacja współczesnych kobiet na podkarpackim rynku pracy jest konsekwencją przemian ekonomicznych, demograficznych, społeczno-kulturowych i prawnych, których genezy można szukać zarówno w przeszłości, jak i w obecnej polityce makroekonomicznej państwa. Ubiegły wiek był okresem niezwykle ważnym dla kobiet, m.in. z powodu otwarcia przed nimi sfery pracy zawodowej, która stanowi podstawowy wymiar bytowania jednostki na Ziemi[1]. Jednak zdaniem M. Nowak-Dziemianowicz „zmiany, jakie stały się udziałem współczesnych kobiet, nie dotyczą tylko ich aktywności zawodowej – mają szerszy wymiar, wzbudzają wiele sprzeciwów i kontrowersji. Związane są z dążeniem do uwolnienia się, emancypacji spod męskiej władzy, historii i kultury”[2].

Skutkiem aktywizacji zawodowej kobiet były z jednej strony nowe szanse, z drugiej zaś zagrożenia, które ta rewolucja ze sobą niosła. Kobiety nadal muszą zmagać się z wieloma trudnościami pojawiającymi się na rynku pracy. Jedną z takich niedogodności jest ich trudna sytuacja ekonomiczna – bardzo często gorsza od sytuacji mężczyzn, na co wskazują wyniki badań przywołane w pierwszym rozdziale książki. Niejednokrotnie spotykają się również z nierównym traktowaniem względem mężczyzn w różnych sferach funkcjonowania zawodowego, czego przejawem jest trudniejszy dostęp kobiet do wyższych stanowisk, w tym kierowni-

[1] Jan Paweł II, *Laborem exercens*, Poznań 1981.

[2] M. Nowak-Dziemianowicz, *Edukacja i wychowanie w dyskursie nauki i codzienności*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2012, s. 21–22.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

czych, a także zróżnicowane formy zatrudnienia, niższe wynagrodzenie czy też większe obciążenie obowiązkami rodzinnymi. Analiza wyników podjętych badań zawarta w niniejszym rozdziale rozpoczyna się charakterystyką specyfiki podkarpackiego rynku pracy. Ma ona na celu ukazanie, w jaki sposób młode kobiety, pracodawcy i pracownicy urzędów pracy postrzegają sytuację zawodową kobiet z Podkarpacia w porównaniu z sytuacją mężczyzn w kontekście zajmowanych stanowisk, wymiaru czasu i form organizacji pracy, form zatrudnienia oraz wysokości wynagrodzenia. Istotne z punktu widzenia prowadzonych badań jest również przedstawienie doświadczenia zawodowego młodych kobiet, które ściśle wiąże się z ich funkcjonowaniem na rynku pracy, oraz poziomów i kierunków ich wykształcenia. Ponadto ważne jest ustalenie, czy w opiniach badanych osób zjawisko mobbingu ma związek z płcią oraz jakie oferty dotyczące przeciwdziałania bezrobociu urzędy pracy kierują do kobiet i czy są one zgodne z ich oczekiwaniami w tym zakresie.

3.2. Charakterystyka podkarpackiego rynku pracy

Województwo podkarpackie jest regionem najbardziej wysuniętym na południowy wschód Polski. Granice wschodnia i południowa województwa stanowią równocześnie granicę państwa z Ukrainą i Słowacją, a od maja 2004 roku wschodnia granica jest również zewnętrzną granicą Unii Europejskiej (rysunek 1). Województwo podkarpackie zostało utworzone 1 stycznia 1999 roku ze scalenia byłych województw rzeszowskiego, krośnieńskiego, przemyskiego oraz częściowo tarnobrzeskiego i tarnowskiego, co było efektem terytorialnego podziału Polski. Podkarpacie graniczy z województwami małopolskim, świętokrzyskim i lubelskim.

Warunki gospodarowania w regionie różnią się od warunków w innych częściach kraju i wynikają ze specyfiki społeczno-gospodarczej, przyrodniczej, infrastrukturalnej, ekologicznej oraz historycznej. Na naturalną bazę rozwoju gospodarczego składają się występujące na Podkarpaciu surowce i warunki glebowo-klimatyczne[3].

Podkarpacie dzieli się na dwa podregiony: rzeszowsko-tarnobrzeski, charakteryzujący się wyższym poziomem uprzemysłowienia i co za tym

[3] *Strategia rozwoju województwa podkarpackiego na lata 2007–2020*, Sejmik Województwa Podkarpackiego, Rzeszów 2006, s. 9.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

idzie – większym potencjałem gospodarczym, oraz krośnieńsko-przemyski, słynący z wysokich walorów przyrodniczo-krajobrazowych. Na terenie pierwszego podregionu usytuowany jest Port Lotniczy Rzeszów-Jasionka, jest on również bardzo atrakcyjny inwestycyjnie. W podregionie krośnieńsko-przemyskim, który w znacznej części składa się z lasów i obszarów chronionych, szczególnie rozwinięta jest działalność turystyczna. Cechują go ponadto wyższy wskaźnik stopy bezrobocia, niższa gęstość zaludnienia, niższe dochody i nakłady inwestycyjne[4].

Województwo zajmuje powierzchnię 17 845 km^2, co stanowi 5,6% powierzchni kraju, i lokuje je na 11. miejscu wśród wszystkich polskich województw. Liczba mieszkańców województwa to około 2 101 732. Stolicą Podkarpacia jest Rzeszów, liczący około 172 770 mieszkańców. W skład województwa wchodzi 21 powiatów, 4 miasta na prawach powiatu: Rzeszów, Przemyśl (66 389 mieszkańców), Tarnobrzeg (49 419 mieszkańców) i Krosno (47 534 mieszkańców), oraz 159 gmin[5]. W *Strategii rozwoju województwa podkarpackiego na lata 2007–2020* zawarto prognozę demograficzną województwa, która jest korzystna na tle sytuacji w kraju. Przewiduje się, że liczba ludności w 2020 roku utrzyma się w województwie na poziomie z 2003 roku. Jednocześnie spadnie o 15 tys. liczba ludności w wieku przedprodukcyjnym, natomiast ludność w wieku produkcyjnym wzrośnie o 21,5 tys., a w wieku poprodukcyjnym – o 127 tys. W skali kraju w tym okresie ludność zmniejszy się o 2,5%, w wieku produkcyjnym zaś – o 6%. Zawarte w prognozie dane potwierdzają wysoką prężność demograficzną województwa, co łączy się z wyższym wskaźnikiem urodzin i przyrostem naturalnym oraz niższym wskaźnikiem zgonów[6].

Struktura ludności zamieszkującej region jest zróżnicowana ze względu na następujące kryteria: wiek, wykształcenie, miejsce zamieszkania. Zwrócił na to uwagę P. Długosz, twierdząc: „mamy zatem tutaj ludzi przyszłości, którzy powinni sobie radzić ze zmianami, mamy również ludzi »przejściowych«, zmagających się z wyzwaniami przyszłości, do których nie zostali przygotowani, oraz ludzi z przeszłości, którzy są narażeni na wykluczenie i marginalizację”[7].

---

[4] *Regionalny program operacyjny województwa podkarpackiego na lata 2007–2013*, Zarząd Województwa Podkarpackiego, Rzeszów 2007, s. 7–8.

[5] *Ludność według płci i wieku w 2009 r.*, Urząd Statystyczny w Rzeszowie, Rzeszów 2009.

[6] *Strategia rozwoju województwa podkarpackiego*, s. 11–12.

[7] P. Długosz, *Trauma wielkiej zmiany na Podkarpaciu*, NOMOS, Kraków 2008, s. 72.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Ze względu na położenie, zasoby naturalne i materialne oraz elementy ochrony środowiska województwo podkarpackie pełni w Europie następujące funkcje[8]:

1. komunikacyjną, związaną z paneuropejskim korytarzem transportowym nr 3 (autostrada nr 4, magistrala kolejowa nr 30, Port Lotniczy Rzeszów-Jasionka);
2. ochronną, obejmującą unikatowe w skali europejskiej zasoby przyrodnicze (także obszary leśne), zasoby kultury materialnej i duchowej;
3. produkcyjną, opartą na ukształtowanym historycznie przemyśle lotniczym wykorzystującym najnowsze technologie, głównie w ramach Stowarzyszenia „Dolina Lotnicza", utworzonego z inicjatywy WSK „PZL-Rzeszów" SA, a także na przemyśle przetwórstwa rolno-spożywczego, elektromaszynowym i chemicznym. Ponadto rozwój tej funkcji regionu dokonuje się przez wytwarzanie zdrowej i ekologicznej żywności na rynki krajowy i zagraniczny.

Wśród głównych wskaźników warunkujących poziom rozwoju województwa podkarpackiego wyróżnić można m.in.:

1. niski na tle innych województw poziom rozwoju mierzonego udziałem w wytworzeniu PKB, co łączy się z charakterem rolniczym województwa, niedoinwestowaniem i ukrytym bezrobociem;
2. niski poziom wskaźników dotyczących warunków materialnych i cywilizacyjnych życia (poziom i jakość życia);
3. niski poziom rozwoju przedsiębiorczości oraz inwestycji zagranicznych;
4. jedne z najniższych płac w kraju[9].

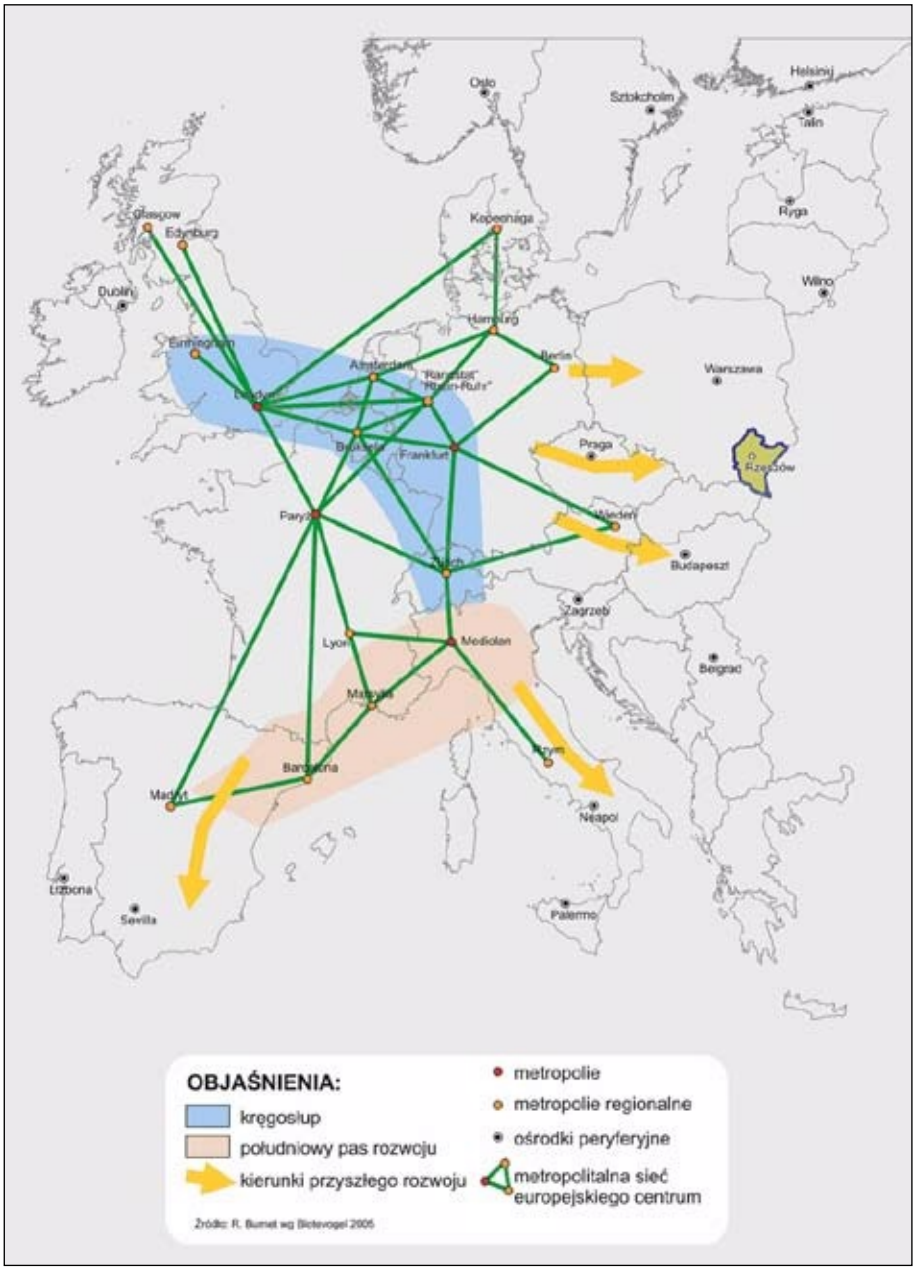
Współczesna sytuacja regionu i podkarpackiego rynku pracy ściśle łączy się z przemianami transformacyjnymi, procesami modernizacji i globalizacji. Czasy socjalistycznej industrializacji przyniosły przekształcenie społeczeństwa rolniczego w przemysłowo-robotnicze. Transformacja oznaczała zaś destrukcję przemysłu niekomponującego się z globalną gospodarką opartą na wiedzy, nowoczesnych technologiach i innowacjach[10]. Region szczególnie boleśnie odczuł skutki restrukturyzacji przemysłu, która spowodowała m.in. upadek wielu branż przemysłowych, grupowe

[8] *Regionalny program*, s. 5–6.

[9] P. Walawender, *Specyficzne cechy rynku pracy na Podkarpaciu*, w: *Społeczeństwo Podkarpacia w badaniach rzeszowskiego ośrodka socjologicznego*, red. M. Malikowski, Wyd. UR, Rzeszów 2008, s. 385–388.

[10] P. Drucker, *Przyszłe społeczeństwo – raport przyszłości*, „Przegląd Polityczny" 2003, nr 62/63; J. Naisbitt, *Megatrendy*, przeł. P. Kwiatkowski, Wyd. Zysk i S-ka, Poznań 1997.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638



Rysunek 1. Województwo podkarpackie w przestrzeni europejskiej

Źródło: *Regionalny program operacyjny województwa podkarpackiego na lata 2007–2013*, Zarząd Województwa Podkarpackiego, Rzeszów 2007, s. 5.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

zwolnienia, wzrost bezrobocia. Województwo charakteryzuje kilka dysproporcji. Znaczne zróżnicowanie Podkarpacia zauważyć można: 1) pomiędzy miastem a wsią, 2) pomiędzy Rzeszowem a pozostałą częścią województwa, 3) pomiędzy północno-zachodnią (bogatszą) a południowo-wschodnią (biedniejszą) częścią regionu, 4) pomiędzy większymi miastami a pozostałą częścią regionu, 5) pomiędzy obszarami usytuowanymi w pobliżu większych miast a rejonami peryferyjnymi, przygranicznymi, 6) pomiędzy obszarami przemysłowymi a rolniczymi[11].

Można zaobserwować również rozbieżność pomiędzy głównymi wskaźnikami rozwojowymi i danymi statystycznymi, według których Podkarpacie plasuje się na ostatnich miejscach w kraju, a rzeczywistym stanem warunków życia mieszkańców, który wygląda lepiej, niż wskazują statystyki i opinie ludności. Przyczyn takiej rozbieżności można szukać w uzyskiwaniu przez mieszkańców dochodów z pracy na czarno, z migracji zarobkowych oraz z różnego rodzaju świadczeń socjalnych i zasiłków[12].

Ważnym wskaźnikiem kondycji gospodarczej regionu jest sytuacja na rynku pracy. Rozwój społeczny zaś ma istotny wpływ na poziom bezrobocia[13]. Województwo podkarpackie cechuje wysoka stopa bezrobocia na tle pozostałych województw. Na Podkarpaciu osoby bezrobotne zarejestrowane w urzędach pracy stanowiły pod koniec grudnia 2012 roku 16,3% ludności aktywnej zawodowo, podczas gdy stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 13,4%, i w styczniu 2013 roku wzrosła o 0,8 pkt procentowego w Polsce i o 0,7 pkt procentowego w województwie podkarpackim (tabela 10)[14].

Analizując strukturę bezrobocia na terenie województwa, należy wziąć pod uwagę kilka kategorii. Pod koniec grudnia 2012 roku w urzędach pracy województwa podkarpackiego zarejestrowanych było 153 807 osób bezrobotnych, czyli o 7599 osób więcej niż w analogicznym okresie 2011 roku oraz o 11 544 osoby więcej niż w 2010 roku (tabela 11).

Dane statystyczne oraz wyniki badań[15] prowadzonych na terenie województwa potwierdzają, że zjawisko bezrobocia jest zróżnicowane ze

---

[11] M. Malikowski, *Podkarpacie. Studia socjologiczne*, Wyd. UR, Rzeszów 2010, s. 20–22.

[12] *Podkarpacka bieda: przestrzenne i społeczne aspekty biedy wiejskiej na Podkarpaciu – raport z badań*, red. M. Malikowski, Wyd. Mana, Rzeszów 2005.

[13] A. Grzesik, *Problemy regionalnego rynku pracy w południowo-wschodniej Polsce*, w: *Struktura społeczna. Rynek pracy. Bezrobocie*, red. M. Malikowski, D. Markowski, Wyd. WSP, Rzeszów 1996, s. 99.

[14] *Bezrobotni oraz stopa bezrobocia wg województw, podregionów i powiatów (stan w końcu stycznia 2013 r.)*, GUS, Warszawa 2013.

[15] K. Leśniak-Moczuk, *Dwie dekady lokalnego bezrobocia (na przykładzie powiatu mieleckiego na Podkarpaciu)*, Wyd. UR, Rzeszów 2010, s. 69–81.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Tabela 10. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych oraz stopa bezrobocia w poszczególnych województwach w końcu stycznia 2013 roku

Województwa	Bezrobotni zarejestrowani (w tysiącach)	Stopa bezrobocia (do aktywnych zawodowo) (w proc.)
Dolnośląskie	169,0	14,3
Kujawsko-pomorskie	159,0	18,9
Lubelskie	140,9	14,9
Lubuskie	66,2	16,9
Łódzkie	161,9	14,8
Małopolskie	173,7	12,3
Mazowieckie	290,1	11,4
Opolskie	56,5	15,2
Podkarpackie	163,0	17,0
Podlaskie	73,8	15,5
Pomorskie	124,2	14,3
Śląskie	222,2	11,9
Świętokrzyskie	92,7	16,7
Warmińsko-mazurskie	120,8	22,2
Wielkopolskie	160,6	10,6
Zachodniopomorskie	121,1	19,1
POLSKA	2295,7	14,2

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Bezrobotni oraz stopa bezrobocia wg województw, podregionów i powiatów (stan w końcu stycznia 2013 r.)*, GUS, Warszawa 2013.

względu na płeć i wiek. Wśród bezrobotnych przeważają kobiety i osoby młode. Wyniki badań opublikowanych przez GUS wskazują, że większą część populacji bezrobotnych stanowią **kobiety**, a ich liczba zwiększyła się w ciągu ostatnich lat i w grudniu 2012 roku stanowiła 50,6% ogółu bezrobotnych (tabela 11).

Niepokojący jest fakt, iż bezrobocie dotyka przede wszystkim **ludzi młodych** (wykres 2). Pod koniec IV kwartału 2012 roku najliczniejszą grupę wśród bezrobotnych stanowiły osoby w przedziałach wiekowych 25–34 lat oraz 18–24 lat, a ich odsetek w ogólnej liczbie bezrobotnych

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Tabela 11. Liczba osób zarejestrowanych w urzędach pracy w województwie podkarpackim pod koniec grudnia w latach 2010–2012 ze względu na płeć (w tys.)

Płeć	Liczba osób zarejestrowanych w urzędach pracy w poszczególnych latach		
	2010	2011	2012
Kobiety	73 359	77 403	77 880
Mężczyźni	68 904	68 805	75 927
Ogółem	142 263	146 208	153 807

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Informacja o stanie i strukturze bezrobocia w województwie podkarpackim w grudniu 2010 roku*, Wydział Informacji Statystycznej i Analiz, Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie, Rzeszów 2011, s. 1; *Informacja o stanie i strukturze bezrobocia w województwie podkarpackim w grudniu 2011 roku*, Wydział Informacji Statystycznej i Analiz, Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie, Rzeszów 2012, s. 1; *Informacja o stanie i strukturze bezrobocia w województwie podkarpackim w grudniu 2012 roku*, Wydział Informacji Statystycznej i Analiz, Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie, Rzeszów 2013, s. 1; *Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa podkarpackiego*, Urząd Statystyczny w Rzeszowie, Rzeszów 2010, s. 3–4.

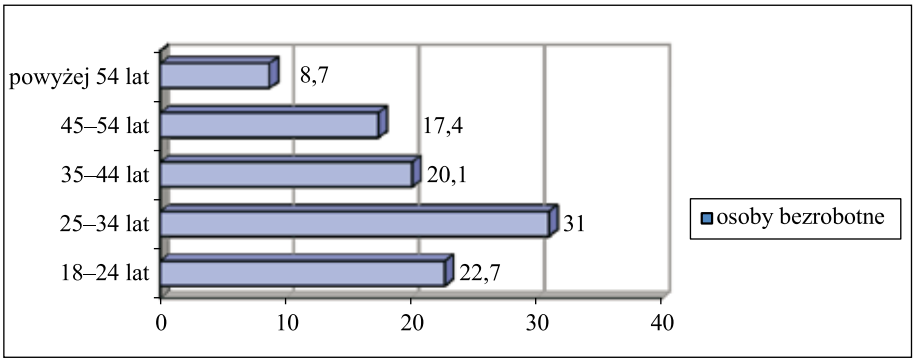
wyniósł odpowiednio 31,0% i 22,7%. Osoby w wieku 35–44 lat stanowiły zaś 20,1% bezrobotnych, 45–54 lat – 17,4%, a powyżej 54 lat – 8,7%[16].

Z badań prowadzonych na terenie Podkarpacia wśród kobiet pomiędzy 25. a 34. rokiem życia pozostających na bezrobociu ponad rok wynika, że ponad 80% bezrobotnych nie ma prawa do zasiłku. Głównymi przyczynami utraty pracy jest albo likwidacja zakładu pracy, albo urodzenie dziecka. Charakterystyczna dla badanych jest trudna sytuacja materialna, a niejednokrotnie brakuje im pieniędzy nawet na zaspokajanie podstawowych potrzeb i wydatków domowych. Niestety, niewiele kobiet wykazuje chęć podnoszenia kwalifikacji zawodowych (10%), a kobiety, które do tej pory uczestniczyły w szkoleniach i kursach, narzekają na ich nieprzydatność. Ponadto badane kobiety cechuje niska mobilność związana z posiadaniem dziecka lub ograniczone środki finansowe[17].

[16] *Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa podkarpackiego w grudniu 2012 r.*, Urząd Statystyczny w Rzeszowie, Rzeszów 2013, s. 8.

[17] R. Malikowski, *Kobiety w wieku 25–34 lat na rynku pracy w województwie podkarpackim*, w: *Kategorie społeczne Podkarpacia najbardziej zagrożone trwałym bezrobociem. Diagnoza i postulaty badawcze*, red. M. Malikowski, Wyd. UR, Rzeszów 2006, s. 144–169.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638



Wykres 2. Stopa bezrobocia w województwie podkarpackim według kategorii wiekowych pod koniec IV kwartału 2012 roku (%)

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa podkarpackiego*, s. 4; *Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa podkarpackiego w grudniu 2012 r.*, Urząd Statystyczny w Rzeszowie, Rzeszów 2013, s. 8.

Kolejna ważna kategoria to **poziom wykształcenia**. Analizując dane GUS dotyczące poziomu wykształcenia bezrobotnych na Podkarpaciu (wykres 3), należy stwierdzić, że najliczniejszą grupę stanowiły osoby legitymujące się wykształceniem zasadniczym zawodowym (30,5%), nieco mniej osób miało wykształcenie policealne i średnie zawodowe (25,6%) oraz gimnazjalne i niższe (20,5%). Najmniej liczną grupę stanowiły osoby, które ukończyły szkoły wyższe (13,1%), a także licea ogólnokształcące (10,3%)[18].

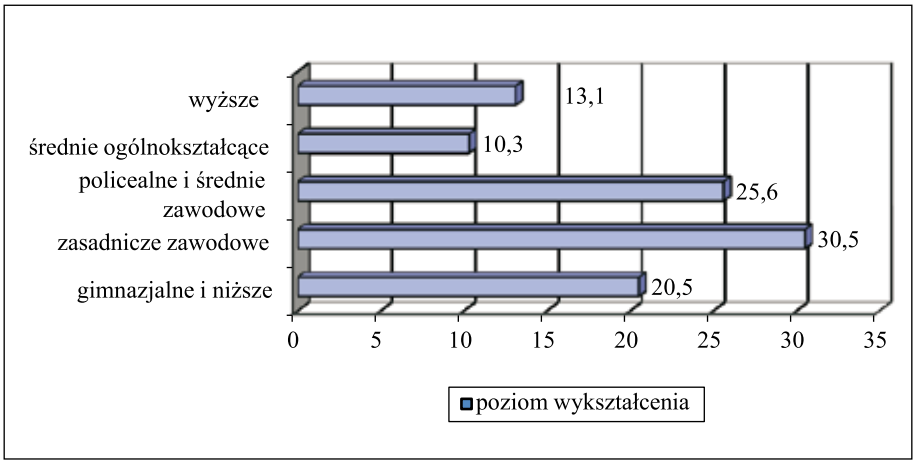
Rozpatrując strukturę bezrobocia pod kątem **czasu pozostawania bez pracy** (wykres 4), można stwierdzić, że najliczniejszą grupę bezrobotnych stanowią osoby poszukujące pracy ponad rok – ich udział w ogólnej liczbie bezrobotnych w latach 2009–2012 (stan na koniec grudnia) systematycznie się zwiększał.

W końcu IV kwartału 2012 roku nieznacznie wzrósł również odsetek osób pozostających bez pracy do miesiąca (w 2011 – 8,2%, w 2012 – 9,0%). Zmalał natomiast odsetek bezrobotnych 3–6 miesięcy (15,7%) i 6–12 miesięcy (15,8%)[19].

[18] *Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa podkarpackiego w grudniu 2012 r.*, s. 8.

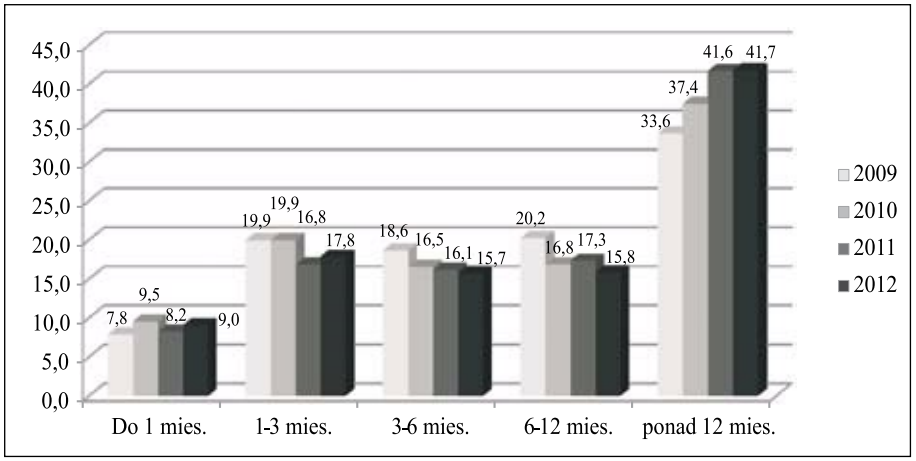
[19] *Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa podkarpackiego*, GUS, Rzeszów 2010, s. 4; *Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa podkarpackiego w grudniu 2012 r.*, s. 8.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638



Wykres 3. Udział bezrobotnych według poziomu wykształcenia w ogólnej liczbie bezrobotnych zarejestrowanych w województwie podkarpackim pod koniec IV kwartału w latach 2010-2012 (%)

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa podkarpackiego w grudniu 2012 r.*



Wykres 4. Bezrobotni według czasu pozostawania bez pracy w województwie podkarpackim pod koniec grudnia w latach 2009–2012 (%)

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa podkarpackiego*, s. 4; *Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa podkarpackiego w grudniu 2012 r.*, s. 8.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Ze względu na **staż pracy** największy odsetek wśród bezrobotnych stanowiły osoby ze stażem 1–5 lat (29,9%). Znaczną część populacji bezrobotnych reprezentowały osoby dotychczas niepracujące (26,8%), a staż pracy do roku posiadało 20,1%. W szczególnej sytuacji na rynku pracy znajdują się **długotrwale bezrobotni** (wykres 5), czyli pozostający bez pracy łącznie ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat, wyłączając okresy odbywania stażu i przygotowania zawodowego w miejscu pracy. Ich udział wśród ogółu bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach na terenie Podkarpacia w końcu grudnia 2011 roku (56,9%) zwiększył się o 7,9 pkt procentowych w odniesieniu do analogicznego okresu w 2009 roku, a rok później nieznacznie zmalał (56,2%). Kwalifikacji zawodowych nie miało 20,2% zarejestrowanych bezrobotnych, 4,8% samotnie wychowywało co najmniej jedno dziecko w wieku do 18 lat, a 3,7% stanowili niepełnosprawni[20]. Najliczniejszą grupę zarejestrowanych w urzędach pracy w całym kraju stanowili długotrwale bezrobotni, a ich udział zwiększył się w skali roku o 5,5 pkt procentowych (46,4%)[21].

Liczba osób bezrobotnych pod koniec grudnia 2010 roku zdecydowanie przewyższała liczbę miejsc pracy. Urzędy pracy oferowały wtedy zatrudnienie 961 osobom, a na jedną ofertę przypadało aż 148 bezrobotnych. Wydatki Funduszu Pracy wyniosły 74,3 mln zł, z czego 20,3% przeznaczono na zasiłki dla bezrobotnych[22].

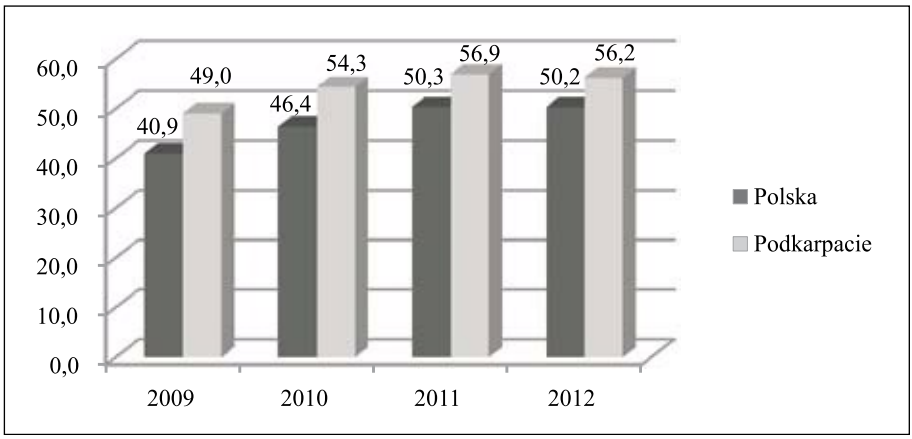
Reasumując, trzeba odnotować, że Podkarpacie jest regionem peryferyjnym, na co wskazują podstawowe wskaźniki dotyczące gospodarki, infrastruktury i poziomu życia mieszkańców. Jest to region wyjątkowo zagrożony zjawiskiem bezrobocia. Przedstawione dane wskazują na potrzebę przywiązywania większej uwagi do aktywizacji zawodowej osób młodych, zwłaszcza kobiet, które stanowią znaczną część populacji bezrobotnych. Młodzi ludzie pozostający bez pracy są szczególnie podatni na zniechęcenie w podejmowaniu kolejnych prób zatrudnienia, a brak pracy na ogół niekorzystnie wpływa na ich funkcjonowanie osobiste i społeczne. Istotne jest także poznanie sposobów funkcjonowania kobiet w aspekcie edukacyjnym, pełnienia różnych funkcji społecznych i zawodowych oraz barier i ograniczeń w przebiegu ich karier zawodowych. Zatrudnienie

[20] *Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa podkarpackiego*, s. 4.

[21] *Informacja o sytuacji społeczno-gospodarczej kraju rok 2010*, GUS, Warszawa, s. 24; *Informacja o sytuacji społeczno-gospodarczej kraju rok 2012*, GUS, Warszawa 2013, s. 24; *Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa podkarpackiego*, s. 4; *Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa podkarpackiego w grudniu 2012 r.*, s. 8.

[22] *Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa podkarpackiego*, s. 5.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638



Wykres 5. Długotrwale bezrobotni w Polsce i województwie podkarpackim w latach 2009–2012 (%)

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa podkarpackiego*, s. 4; *Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa podkarpackiego w grudniu 2012 r.*, s. 8; *Informacja o sytuacji społeczno-gospodarczej kraju rok 2010*, s. 24; *Informacja o sytuacji społeczno-gospodarczej kraju rok 2012*, GUS, Warszawa 2013, s. 24.

jest niezwykle ważne, gdyż ściśle są z nim skorelowane m.in. plany perspektywiczne dotyczące przyszłości i założenia rodziny.

3.3. Przejawy dyskryminacji w zatrudnianiu kobiet

Abstrahując od roli, jaką odgrywa praca w życiu każdego człowieka, trzeba zauważyć, że staje się ona czynnikiem kreowania jego tożsamości w okresie aktywności zawodowej. Wszystkie badane kobiety ze względu na przynależność do określonej grupy wiekowej znajdują się na początkowych etapach rozwoju zawodowego[23], kiedy następuje zdobywanie

[23] Przemawia za tym opracowana przez Z. Wiatrowskiego **linia rozwoju zawodowego pracownika**, składająca się z następujących etapów: 1) zapoczątkowanie procesu kształtowania tożsamości zawodowej, które zachodzi już na etapie kształcenia przed- i prozawodowego, a zwłaszcza w procesie kształcenia zawodowego prowadzącego do nadania odpowiednich kwalifikacji; 2) okres aktywności zawodowej, trwający około 40 lat i prowadzący do akceptacji oraz

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

kwalifikacji zawodowych oraz rozpoczyna się kształtowanie tożsamości zawodowej poprzez procesy związane m.in. z koniecznością przystosowania się do nowych warunków społeczno-zawodowych, uzupełnieniem kwalifikacji zawodowych i skonkretyzowaniem planów oraz oczekiwań dotyczących dalszej kariery zawodowej.

Stanowiska zatrudnienia badanych kobiet

Badane kobiety są zatrudnione w różnych branżach. Najwięcej z nich pracuje w jednostkach oświatowych (18,1%), w branży handlowo-usługowej (8,8%), spożywczej (7,5%) oraz jednostkach samorządowych (7,5%). Nieco mniej kobiet pracuje w instytucjach finansowych (5,6%), służbie zdrowia (6,3%), zakładach przemysłowych (5,6%), biurach turystycznych (4,4%), branży odzieżowo-krawieckiej (4,4%) oraz telekomunikacyjnej (3,1%). Najmniej badanych kobiet zatrudnionych jest w biurze ochrony mienia, firmie windykacyjnej, geodezyjnej i laboratorium (tabela 12).

Tabela 12. Branże zatrudnienia badanych kobiet

Lp.	Badane kobiety		
	miejsce pracy	L	proc.
1	2	3	4
1	jednostka oświatowa	29	18,1
2	gabinet fryzjerski/kosmetyczny	4	2,5
3	jednostka samorządowa	12	7,5
4	restauracja/bar	2	1,3
5	biuro turystyczne	7	4,4
6	branża spożywcza	12	7,5
7	służba zdrowia	10	6,3
8	biuro ochrony mienia	1	0,6

utrwalania tożsamości zawodowej poprzez następujące po sobie procesy: dopełnianie przygotowania zawodowego, adaptacja społeczno-zawodowa, identyfikacja i stabilizacja zawodowa, dochodzenie do sukcesu zawodowego, skonkretyzowanie kariery zawodowej; 3) przekroczenie roli, które przejawia się w utrwalonym sukcesie zawodowym, dochodzeniu do mistrzostwa oraz posiadaniu satysfakcji z kariery zawodowej. Zob. Z. Wiatrowski, *Działalność zawodowa jako sposób określenia swojej tożsamości*, „Pedagogika Pracy" 2007, nr 51, s. 67–68.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

cd. tabeli 12

1	2	3	4
9	firma budowlana	3	1,9
10	instytucja finansowa	9	5,6
11	firma windykacyjna	1	0,6
12	wymiar sprawiedliwości	4	2,5
13	branża odzieżowa/krawiecka	7	4,4
14	własna działalność gospodarcza	2	1,3
15	branża telekomunikacyjna	5	3,1
16	zakład przemysłowy	9	5,6
17	straż graniczna	2	1,3
18	agencja reklamowa	2	1,3
19	branża handlowo-usługowa	14	8,8
20	towarzystwo ubezpieczeniowe	2	1,3
21	laboratorium	1	0,6
22	firma geodezyjna	1	0,6
23	hotel	3	1,9
24	brak odpowiedzi/inne	18	11,3
Razem		160	100,0

Źródło: opracowanie własne.

Przeanalizowano stanowiska pracy badanych kobiet. Najliczniejsza grupa obejmuje pracowników biurowych (26,9%), nauczycieli (12,5%), sprzedawczyń/kasjerek (8,8%), a także pracowników księgowości (6,3%). Dostrzec można, że ankietowane zatrudnione są najczęściej w zawodach sfeminizowanych. Część kobiet pracuje na stanowisku menedżerskim (5,6%) i doradcy klienta (5,6%). Do rzadkości należy zatrudnienie na stanowisku ochroniarza, informatyka, fizjoterapeuty i wizytatora (tabela 13).

Kryteria doboru pracowników na określone stanowiska

Współcześnie, mimo propagowania różnorodnych działań mających na celu przeciwdziałanie dyskryminacji na rynku pracy, kobiety spotykają się z wieloma jej przejawami. Często mają utrudniony awans na wyższe

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Tabela 13. Stanowiska badanych kobiet

Lp.	Badane kobiety		
	stanowisko	L	proc.
1	nauczycielka	20	12,5
2	księgowa	10	6,3
3	pracownik biurowy	43	26,9
4	sprzedawczyni/kasjerka	14	8,8
5	przedstawicielka handlowa	5	3,1
6	dentystka	4	2,5
7	ochroniarz	1	0,6
8	introligatorka	3	1,9
9	doradca klienta	9	5,6
10	krawcowa	5	3,1
11	menedżerka	9	5,6
12	stanowisko ds. marketingu	3	1,9
13	informatyk	1	0,6
14	recepcjonistka	5	3,1
15	pielęgniarka	2	1,3
16	agentka ubezpieczeniowa	2	1,3
17	fryzjerka/kosmetyczka	4	2,5
18	kelnerka	3	1,9
19	fizjoterapeutka	1	0,6
20	technolog	2	1,3
21	pracownik fizyczny	4	2,5
22	wizytatorka	1	0,6
23	inne	9	5,6
Razem		160	100,0

Źródło: opracowanie własne.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

stanowiska – zwłaszcza kierownicze, co w literaturze określane jest wspomnianym już mianem „szklanego sufitu”[24].

Niejednokrotnie już na etapie przyjmowania do pracy kobiety doświadczają zachowań dyskryminacyjnych. Wymaga się od nich z jednej strony wysokiego wykształcenia, odpowiednich kwalifikacji i umiejętności, z drugiej zaś oczekuje się dyspozycyjności, mobilności, oferując im przy tym gorsze warunki zatrudnienia i niższe wynagrodzenie.

Badane kobiety opisywały swoje doświadczenia dotyczące poszukiwania pracy. Oceniły sytuację, w której potencjalny pracodawca odmawia im zatrudnienia ze względu na różne przyczyny (tabela 14). Zarówno kobietom pracującym, jak i bezrobotnym najczęściej nie udało się uzyskać zatrudnienia z powodu braku doświadczenia zawodowego (odpowiednio: 55,0%, 71,8%). Sytuacja, w której się znalazły, potwierdza oczekiwania pracodawców dotyczące posiadania stażu pracy przez kandydata na pracownika. Kobiety bezrobotne bardzo często miały zbyt niskie kompetencje bądź kwalifikacje (63,4%), co rzadziej dotyczyło respondentek pracujących (34,4%). Około co trzeciej kobiecie bezrobotnej pracodawca odmówił zatrudnienia ze względu na wiek (33,6%) i plany dotyczące założenia rodziny (31,0%). Kobiety bezrobotne również częściej niż pracujące spotkały się z sytuacją odmowy zatrudnienia ze względu na płeć (odpowiednio: 27,5%, 20,0%). Najrzadziej podczas rekrutacji odmówiono kobietom zatrudnienia z powodów: stanu zdrowia (90,6% – pracujące, 91,7% – bezrobotne), pochodzenia (90,7% – pracujące, 87,8% – bezrobotne), wyglądu (90% – pracujące, 77,9% – bezrobotne), zbyt wysokich kompetencji, kwalifikacji (78,7% – pracujące, 76,3% – bezrobotne).

Respondentki oceniały sytuację, w której pracodawca odmawia kobiecie przyjęcia na określone stanowisko. Analiza ich wypowiedzi upoważnia do wniosku, że niewiele kobiet pracujących i bezrobotnych zna konkretne przypadki związane z **odmówieniem przyjęcia kobiety na określone stanowisko** (odpowiednio: 15,6%; 13,0%). Większość z nich jedynie słyszała o takiej sytuacji (odpowiednio: 39,4%; 42,%) albo w ogóle nie zna takiego zdarzenia (odpowiednio: 41,9%; 40,5%), nieliczne zaś doświadczyły tego osobiście (odpowiednio: 3,1%; 4,6%).

O przypadkach, w których kobiecie odmówiono przyjęcia na określone stanowisko, słyszały głównie mężatki (44,2% – pracujące; 46,0% – bezrobotne), najwięcej zaś kobiet pracujących stanu wolnego (18,3%) zna osoby, które przeżyły taką sytuację osobiście. Jest to jednak niewielki odsetek

[24] Pojęcie szerzej zdefiniowane w pierwszym rozdziale monografii.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Tabela 14. Wypowiedzi kobiet na temat przyczyn odmowy ich zatrudnienia przez pracodawców

Lp.	Powody odmowy zatrudnienia kobiet przez pracodawcę		Badane kobiety według przyczyn odmowy ich zatrudnienia przez pracodawcę									
			zdecydowanie tak		raczej tak		raczej nie		zdecydowanie nie		trudno powiedzieć	
			pracujące	bezrobotne	pracujące	bezrobotne	pracujące	bezrobotne	pracujące	bezrobotne	pracujące	bezrobotne
1	2		3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	wiek	L	8	19	20	25	53	39	65	37	14	11
		proc.	5,0	14,5	12,5	19,1	33,1	29,8	40,6	28,2	8,8	8,4
2	płeć	L	11	8	21	28	53	49	68	41	7	5
		proc.	6,9	6,1	13,1	21,4	33,1	37,4	42,5	31,3	4,4	3,8
3	stan zdrowia	L	2	2	9	7	49	45	96	75	4	2
		proc.	1,3	1,5	5,6	5,3	30,6	34,4	60,0	57,3	2,5	1,5
4	pochodzenie	L	5	3	4	9	38	42	107	73	6	4
		proc.	3,1	2,3	2,5	6,9	23,8	32,1	66,9	55,7	3,8	3,1
5	brak stażu pracy	L	44	49	44	45	33	23	36	10	3	4
		proc.	27,5	37,4	27,5	34,4	20,6	17,6	22,5	7,6	1,9	3,1
6	zbyt niskie kompetencje, kwalifikacje	L	21	34	34	49	53	36	48	7	4	5
		proc.	13,1	26,0	21,3	37,4	33,1	27,5	30,0	5,3	2,5	3,8
7	zbyt wysokie kompetencje, kwalifikacje	L	10	10	14	9	61	54	65	46	10	12
		%	6,3	7,6	8,8	6,9	38,1	41,2	40,6	35,1	6,3	9,2

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

cd. tabeli 14

1	2		3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
8	wygląd	L	5	1	1	14	63	53	81	49	10	12
		proc.	3,1	0,8	0,6	10,7	39,4	40,5	50,6	37,4	6,3	9,2
9	plany założenia rodziny	L	9	7	20	22	49	38	71	55	11	9
		proc.	5,6	5,3	12,5	16,8	30,6	29,0	44,4	42,0	6,9	6,9
10	plany powiększenia rodziny	L	8	6	21	18	57	42	67	57	7	8
		proc.	5,0	4,6	13,1	13,7	35,6	32,1	41,9	43,5	4,4	6,1

Uwaga: dane nie sumują się do 100 ze względu na możliwość wyboru kilku odpowiedzi.

Źródło: opracowanie własne.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

w porównaniu z pannami, które nawet nie słyszały o takich zdarzeniach (46,5%). W sytuacji takiej znalazły się jedynie nieliczne mężatki i kobieta rozwiedziona z grupy pracujących. Jednej z czterech rozwiedzionych kobiet bezrobotnych pracodawca odmówił przyjęcia na określone stanowisko. Z uwagi na niewielką liczbę kobiet rozwiedzionych w ogólnej próbie badawczej trudno jest formułować uogólnienia w tej kwestii. Analizowane dane zestawiono w tabeli 15.

Na podstawie analizy statystycznej należy stwierdzić, że w badanej grupie kobiet pracujących wykazana została istotna statystycznie zależność pomiędzy doświadczeniem dyskryminacji podczas zatrudniania na określone stanowiska a stanem cywilnym badanych kobiet ($\chi^2 = 15{,}82$; $\alpha = 0{,}05$; df = 6; p = 0,02; C Pearsona = 0,36). Kształtuje się ona na poziomie przeciętnym. Takiej zależności nie odnotowano w odniesieniu do próby kobiet bezrobotnych ($\chi^2 = 9{,}10$; $\alpha = 0{,}05$; df = 6; p = 0,17; C Pearsona = 0,30).

Rozpatrywano również wypowiedzi respondentek bezdzietnych i mających dzieci na temat odmówienia przez pracodawcę przyjmowania kobiet na określone stanowisko. Stwierdzono istotną statystycznie zależność w stopniu przeciętnym w przypadku kobiet pracujących ($\chi^2 = 18{,}53$; $\alpha = 0{,}05$; df = 9; p = 0,03; C Pearsona = 0,37), co oznacza, że im więcej mają dzieci, tym częściej słyszą o takich sytuacjach (tabela 16). Taka prawidłowość nie zaznacza się u kobiet bezrobotnych, wśród których najliczniejszą grupę znającą ten problem ze słyszenia stanowią respondentki z jednym dzieckiem (52,2%). Kobiety, które znają osoby potraktowane w ten sposób przez pracodawców, najczęściej nie mają dzieci (21,3%) w przypadku kobiet pracujących, a w przypadku bezrobotnych mają dwoje dzieci (21,1%).

Istotne poznawczo okazały się wypowiedzi pracodawców dotyczące uwzględniania przez nich płci podczas doboru pracowników na stanowiska kierownicze, administracyjne i pomocnicze (obsługa). Z analizy zgromadzonego materiału wynika, że pracodawcy niejednokrotnie zwracają uwagę na płeć, zatrudniając pracowników na określone stanowiska (tabela 17, wykres 6). Ich wstępne wypowiedzi świadczą o tym, że płeć ma znaczenie najczęściej podczas rekrutacji na stanowiska kierownicze (48,9% badanych). Pracodawcy w sytuacji konieczności wyboru pracownika na takie stanowisko najczęściej zatrudniliby mężczyznę (51,1%), bardzo rzadko kobietę (8,9%), dla 40% badanych zaś płeć nie odgrywa ważnej roli. W miarę coraz bardziej wnikliwego rozpatrywania problemu ujawniła się rozbieżność między ogólnymi deklaracjami a rzeczywistymi

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Tabela 15. Stan cywilny badanych kobiet a doświadczanie dyskryminacji podczas zatrudniania na określone stanowiska

Stan cywilny	Kobiety	Badane kobiety według doświadczeń dyskryminacji podczas przyjmowania na określone stanowisko								Ogółem	
		nie znam żadnego takiego przypadku i nie słyszałam o czymś takim		słyszałam jedynie o takich sytuacjach, lecz nie potrafię podać konkretnego przykładu		znam konkretny taki przypadek; doświadczył tego ktoś, kogo znam osobiście		doświadczyłam tego osobiście			
		L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.
Panna	prac.	33	46,5	25	35,2	13	18,3	0	0,0	71	44,4
	bez.	31	40,3	32	41,6	9	11,7	5	6,5	77	58,8
Mężatka	prac.	32	37,2	38	44,2	12	14,0	4	4,7	86	53,8
	bez.	20	40,0	23	46,0	7	14,0	0	0,0	50	38,2
Rozwiedziona	prac.	2	66,7	0	0,0	0	0,0	1	33,3	3	1,9
	bez.	2	50,0	0	0,0	1	25,0	1	25,0	4	3,1
Razem	prac.	67	41,9	63	39,4	25	15,6	5	3,1	160	100,0
	bez.	53	40,5	55	42,0	17	13,0	6	4,6	131	100,0
Wartości statystyczne dla kobiet pracujących: $\chi^2 = 15{,}82$; $\alpha = 0{,}05$; df = 6; p = 0,02; C Pearsona = 0,36. Wartości statystyczne dla kobiet bezrobotnych: $\chi^2 = 9{,}10$; $\alpha = 0{,}05$; df = 6; p = 0,17; C Pearsona = 0,30.											

Legenda:
prac. – kobiety pracujące
bez. – kobiety bezrobotne

Źródło: opracowanie własne.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A6530638

Tabela 16. Liczba dzieci a doświadczanie dyskryminacji przez kobiety podczas przyjmowania na określone stanowiska

Liczba dzieci	Kobiety	Badane kobiety według doświadczeń dyskryminacji podczas przyjmowania na określone stanowisko								Ogółem	
		nie znam żadnego takiego przypadku i nie słyszałam o czymś takim		słyszałam jedynie o takich sytuacjach, lecz nie potrafię podać konkretnego przykładu		znam konkretny taki przypadek; doświadczył tego ktoś, kogo znam osobiście		doświadczyłam tego osobiście			
		L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.
Brak	prac.	43	45,7	30	31,9	20	21,3	1	1,1	94	58,8
	bez.	32	40,0	32	40,0	10	12,5	6	7,5	80	61,1
1 dziecko	prac.	14	38,9	16	44,4	4	11,1	2	5,6	36	22,5
	bez.	9	39,1	12	52,2	2	8,7	0	0,0	23	17,6
2 dzieci	prac.	9	42,9	10	47,6	0	0,0	2	9,5	21	13,1
	bez.	8	42,1	7	36,8	4	21,1	0	0,0	19	14,5
3 dzieci	prac.	1	11,1	7	77,8	1	11,1	0	0,0	9	5,6
	bez.	4	44,4	4	44,4	1	11,1	0	0,0	9	6,9
Razem	prac.	67	41,9	63	39,4	25	15,6	5	3,1	160	100,0
	bez.	53	40,5	55	42,0	17	13,0	6	4,6	131	100,0
Wartości statystyczne dla kobiet pracujących: $\chi^2 = 18{,}53$; $\alpha = 0{,}05$; df = 9; p = 0,03; C Pearsona = 0,37. Wartości statystyczne dla kobiet bezrobotnych: $\chi^2 = 5{,}98$; $\alpha = 0{,}05$; df = 9; p = 0,74; C Pearsona = 0,24.											

Źródło: opracowanie własne.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

preferencjami części pracodawców odnośnie do płci potencjalnego pracownika. Widać to głównie w przypadku stanowisk administracyjnych. Jedynie 26,7% pracodawców przyznało się do zwracania uwagi na płeć przy doborze pracownika na to stanowisko, 66,7% stwierdziło, że nie ma ona znaczenia, a grupa 6,7% badanych nie wyraziła opinii na ten temat. Z dalszych wypowiedzi respondentów wynika jednak, że w sytuacji wyboru pracownika na stanowisko administracyjne w swoim zakładzie pracy 31,1% badanych najchętniej wybrałoby mężczyznę, a 26,7% pracodawców – kobietę, czyli w rzeczywistości ponad połowa pracodawców preferuje określoną płeć przy zatrudnianiu pracowników na stanowisko administracyjne. W przypadku obsadzania stanowisk pomocniczych (obsługa) pracodawcy są konsekwentni w swych wypowiedziach – dla ponad połowy płeć nie ma znaczenia, a ci, którzy zwracają uwagę na tę zmienną, woleliby częściej zatrudniać mężczyzn (26,7%) niż kobiety (17,8%).

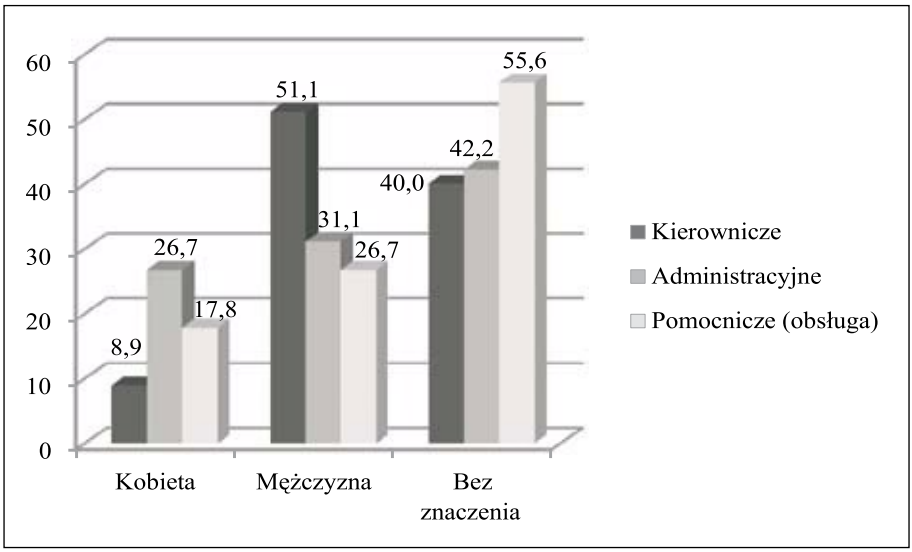
Tabela 17. Znaczenie płci przy doborze kandydatów na poszczególne stanowiska w opiniach pracodawców

Lp.	Stanowisko	Badani pracodawcy według oceny twierdzenia, że płeć ma znaczenie przy doborze kandydatów na określone stanowisko					
		tak		nie		nie wiem	
		L	proc.	L	proc.	L	proc.
1	kierownicze	22	48,9	20	44,4	3	6,7
2	administracyjne	12	26,7	30	66,7	3	6,7
3	pomocnicze (obsługa)	16	35,6	25	55,6	4	8,9

Źródło: opracowanie własne.

Pracodawcy w trakcie badań określili również **warunki**, **jakie ich zdaniem powinien spełniać pracownik na danym stanowisku** (tabela 18). Poszukując kandydata na stanowisko kierownicze, najczęściej zwracają uwagę na: odpowiednie wykształcenie i wiedzę (73,3%), doświadczenie zawodowe (48,9%), umiejętność kierowania zespołem (24,4%), kreatywność (13,3%); na stanowisku administracyjnym najbardziej liczą się*:* odpowiednie wykształcenie i wiedza (66,7%), doświadczenie zawodowe (53,3%), komunikatywność (15,6%), umiejętność pracy w zespole (13,3%); na stanowisku pomocniczym: odpowiednie wykształcenie i wiedza (44,4%), doświadczenie zawodowe (37,8%), chęć pracy (15,6%).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638



Wykres 6. Preferowana przez pracodawców płeć przy doborze kandydatów na poszczególne stanowiska (%)

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 18. Preferowane przez pracodawców cechy kandydatów na poszczególne stanowiska

Lp.	Cechy kandydatów na pracowników	Rodzaj stanowiska						Ogółem	
		stanowisko kierownicze		stanowisko administracyjne		stanowisko pomocnicze (obsługa)			
		L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	uległość wobec pracodawcy	1	2,2	–	–	2	4,4	3	6,6
2	dobra prezencja, aparycja	6	13,3	–	–	4	8,9	10	22,2
3	odpowiednie wykształcenie, wiedza	33	73,3	30	66,7	20	44,4	83	184,4
4	umiejętność kierowania zespołem	11	24,4	–	–	–	–	11	24,4

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

cd. tabeli 18

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	dyspozycyjność	4	8,9	4	8,9	1	2,2	9	20,0
6	odpowiedzialność	5	11,1	–	–	–	–	5	11,1
7	kreatywność	6	13,3	2	4,4	–	–	8	17,7
8	sumienność/ /rzetelność	1	2,2	5	11,1	2	4,4	8	17,7
9	samodzielność	5	11,1	–	–	–	–	5	11,1
10	dokładność/ /skrupulatność	1	2,2	3	6,7	3	6,7	7	15,6
11	wysoka kultura osobista	2	4,4	2	4,4	2	4,4	6	13,2
12	doświadczenie zawodowe	22	48,9	24	53,3	17	37,8	63	140,0
13	pewność siebie	3	6,7	–	–	–	–	3	6,7
14	zdolności analityczne	–	–	1	2,2	–	–	1	2,2
15	znajomość przepisów prawnych	–	–	2	4,4	–	–	2	4,4
16	umiejętność pracy w zespole	–	–	6	13,3	–	–	6	13,3
17	otwartość na klienta	–	–	1	2,2	–	–	1	2,2
18	komunikatywność	–	–	7	15,6	4	8,9	11	24,5
19	pracowitość	–	–	1	2,2	2	4,4	3	6,6
20	umiejętność szybkiego uczenia się	–	–	–	–	3	6,7	3	6,7
21	wiek	–	–	–	–	1	2,2	1	2,2
22	nieuwzględnianie konkretnych cech	–	–	–	–	2	4,4	2	4,4
23	chęć pracy	–	–	–	–	7	15,6	7	15,6

Uwaga: ze względu na możliwość wyboru więcej niż jednej odpowiedzi procent odpowiedzi nie sumuje się do 100.

Źródło: opracowanie własne.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

W zasadzie dla większości pracodawców istotne są odpowiednie wykształcenie i wiedza kandydata niezależnie od stanowiska, na którym miałby zostać zatrudniony, przy czym im wyższe stanowisko, tym częściej pracodawcy tego oczekują. Często również wymagają od potencjalnego pracownika doświadczenia zawodowego, zwłaszcza jeśli miałby być zatrudniony na stanowisku administracyjnym. Wymagania te mogą okazać się wygórowane z punktu widzenia młodych osób, głównie kobiet, gdyż pracodawcy rzadziej opowiadają się za ich zatrudnianiem. Pomimo wysokiego poziomu wykształcenia kobiet i znacznej wiedzy w określonej dziedzinie druga z pożądanych przez pracodawców cech – doświadczenie – wyklucza je niejednokrotnie z kręgu potencjalnych pracowników i utrudnia start zawodowy. Oczekiwania pracodawców na ogół znane są respondentkom, o czym świadczy wypowiedź jednej z nich:

> Kobiety na rynku pracy traktowane są całkiem inaczej niż mężczyźni. Od kobiet wymaga się o wiele więcej niż od płci przeciwnej. Szczególną uwagę zwraca się na doświadczenie, które czasem, zwłaszcza w przypadku młodej osoby, bardzo trudno zdobyć, oraz na wykształcenie (biografia P5).

Z analizy wypowiedzi pracodawców wynika, iż mając do wyboru osobę młodą, dobrze wykształconą z niewielką praktyką w zawodzie lub bez niej oraz kandydata z dłuższym stażem pracy i bogatszym doświadczeniem, pracodawcy częściej zdecydują się zatrudnić tę drugą osobę.

Ważne z punktu widzenia prowadzonych badań jest rozpoznanie możliwości awansu zawodowego młodych kobiet w województwie podkarpackim. Pracujące respondentki w wieku do 24 lat mają podzielone opinie na temat traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie **awansu na wyższe stanowisko w ich miejscu pracy**. Dokładnie tyle samo kobiet w tej grupie wiekowej uznało, że kobiety i mężczyźni traktowani są na równi (37,5%), ile stwierdziło, że gorzej (37,5%). Dwie trzecie kobiet w wieku 25–28 lat, tj. 67,9% ogółu kobiet pracujących i ponad połowa w wieku 29–30 lat (52,0%), podkreślało równe traktowanie kobiet i mężczyzn. Przy tym znaczna grupa respondentek w wieku 29–30 lat dostrzegła również, że kobiety są często traktowane w opisanej sytuacji gorzej i dużo gorzej od mężczyzn (44,0%), co ma z pewnością związek z ich większym doświadczeniem zawodowym i niejednokrotnie dłuższym stażem pracy, podczas którego miały okazję zaobserwować wszelkiego rodzaju nierówności w traktowaniu pracowników obu płci przez przełożonych. W opiniach niewielu badanych kobiety są lepiej traktowane od mężczyzn w sytuacji awansu na wyższe stanowisko (4,4%), najczęściej poglądy takie wyrażają kobiety w wieku 25–28 lat (9,4%). Wyniki badań przedstawiają dane zawarte w tabeli 19.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Tabela 19. Wiek kobiet pracujących a ich opinie na temat traktowania kobiet w zakładzie pracy w porównaniu z mężczyznami podczas awansu na wyższe stanowiska

Wiek	Badane kobiety według wypowiedzi dotyczących traktowania kobiet w porównaniu z mężczyznami w sytuacji awansu na wyższe stanowisko												Ogółem	
	dużo gorzej		gorzej		na równi		lepiej		znacznie lepiej		brak porównań z mężczyznami			
	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.
Do 24 lat	3	9,4	12	37,5	12	37,5	1	3,1	0	0,0	4	12,5	32	20
25 do 28 lat	4	7,5	7	13,2	36	67,9	5	9,4	0	0,0	1	1,9	53	33,1
29 do 30 lat	11	14,7	22	29,3	39	52,0	1	1,3	0	0,0	2	2,7	75	46,9
Razem	18	11,3	41	25,6	87	54,4	7	4,4	0	0,0	7	4,4	160	100
Wartości statystyczne: $\chi^2 = 21{,}30$; $\alpha = 0{,}05$; df = 8; p = 0,01; C Pearsona = 0,40.														

Źródło: opracowanie własne.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Analizując opinie kobiet pracujących na temat ich traktowania w porównaniu z mężczyznami w sytuacji awansu na wyższe stanowisko z uwzględnieniem ich wieku, zauważa się zależność istotną statystycznie oraz siłę związku w stopniu przeciętnym ($\chi^2 = 21{,}30$; $\alpha = 0{,}05$; df = 8; p = 0,01; C Pearsona = 0,40).

Analizowano również **doświadczenia kobiet związane z ich awansem na wyższe stanowiska w zakładach pracy** (tabela 20). Ponad połowa respondentek stwierdziła, że kobiety są traktowane na równi z mężczyznami (57,5%) – nieco więcej niż w przypadku wyrażanych wcześniej opinii na temat obserwowanej sytuacji kobiet zatrudnionych w ich zakładzie pracy (54,4%). Wypowiedzi kobiet do 24. roku życia (40,6%), od 25. do 28. roku życia (71,7%) i od 29. do 30. roku życia (54,7%) potwierdzają taką sytuację. Należy zwrócić uwagę, że aż 35,6% kobiet pracujących doświadczyło gorszego lub dużo gorszego traktowania niż mężczyźni w sytuacji awansu na wyższe stanowisko. Doświadczenia te najczęściej zgłaszają respondentki do 24. roku życia (43,8%) oraz w wieku 29–30 lat (41,3%), rzadziej zaś kobiety od 25. do 28. roku życia (22,7%). Negatywne oceny w najmłodszej grupie wiekowej mogą się wiązać z faktem, że kobiety te znajdują się u progu kariery zawodowej i mają mniejsze możliwości awansu na wyższe stanowiska ze względu na brak doświadczeń zawodowych. Najstarsze z badanych kobiet, legitymujące się doświadczeniem zawodowym, są częściej uwzględniane w awansie na wyższe stanowisko.

Podobne tendencje można zauważyć w sytuacji **awansu na stanowiska kierownicze** (tabela 21). W przypadku awansu na wyższe stanowiska daje się zaobserwować najczęściej równe lub gorsze traktowanie kobiet w porównaniu z mężczyznami. W odniesieniu do respondentek od 25. do 28. roku życia oraz od 29. do 30. roku życia najczęściej odnotowano równe ich traktowanie z mężczyznami (odpowiednio: 69,8%, 52,0%). Natomiast gorsze traktowanie dostrzegło 46,9% kobiet do 24 lat. Jedynie nieliczne badane zauważyły lepsze ich traktowanie w porównaniu z mężczyznami podczas awansu na stanowisko kierownicze.

Analiza statystyczna wyników badań pozwala stwierdzić, że doświadczenia związane z awansem na stanowiska kierownicze są uzależnione od wieku. Wskazują na to obliczenia zależności χ^2: przy liczbie stopni swobody równej 10 wartość statystyki χ^2 wynosi 18,67, prawdopodobieństwo testowe p wynosi 0,04 i jest mniejsze od przyjętego poziomu istotności 0,05. Chcąc określić siłę związku pomiędzy przyjętymi zmiennymi, policzono współczynnik kontyngencji C Pearsona = 0,37, co świadczy o sile tego związku na poziomie przeciętnym.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Tabela 20. Wiek kobiet pracujących a ich doświadczenia podczas awansu na wyższe stanowiska

Wiek	Badane kobiety według wypowiedzi dotyczących doświadczeń traktowania kobiet w porównaniu z mężczyznami w sytuacji awansu na wyższe stanowisko												Ogółem	
	dużo gorzej		gorzej		na równi		lepiej		znacznie lepiej		brak porównań z mężczyznami			
	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.
Do 24 lat	2	6,3	12	37,5	13	40,6	1	3,1	0	0,0	4	12,5	32	20,0
25 do 28 lat	3	5,7	9	17,0	38	71,7	1	1,9	1	1,9	1	1,9	53	33,1
29 do 30 lat	4	5,3	27	36,0	41	54,7	1	1,3	0	0,0	2	2,7	75	46,9
Razem	9	5,6	48	30,0	92	57,5	3	1,9	1	0,6	7	4,4	160	100,0
Wartości statystyczne: $\chi^2 = 16{,}56$; $\alpha = 0{,}05$; df =10; p = 0,08; C Pearsona = 0,35.														

Źródło: opracowanie własne.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

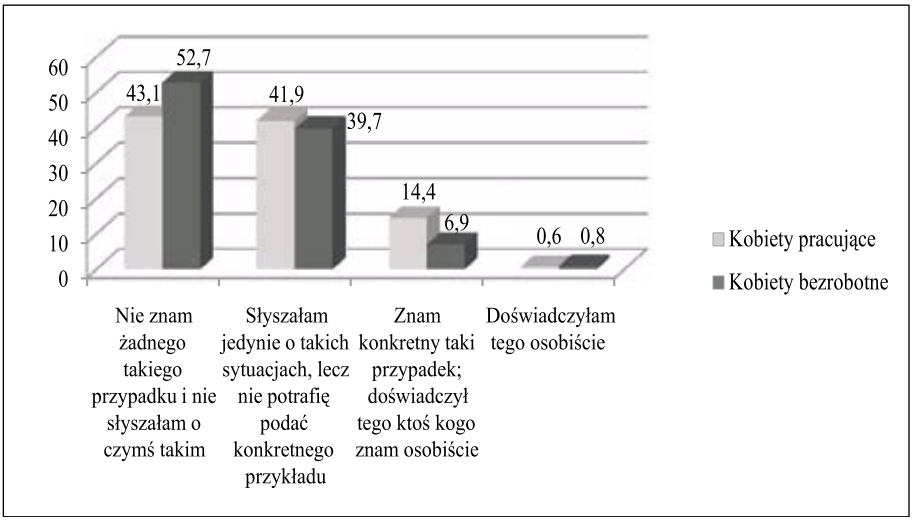
Tabela 21. Wiek kobiet pracujących a ich doświadczenia w sytuacji awansu na stanowiska kierownicze

Wiek	Badane kobiety według wypowiedzi dotyczących traktowania kobiet w porównaniu z mężczyznami w sytuacji awansu na kierownicze stanowisko												Ogółem	
	dużo gorzej		gorzej		na równi		lepiej		znacznie lepiej		brak porównań z mężczyznami			
	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.
Do 24 lat	4	12,5	11	34,4	12	37,5	0	0,0	1	3,1	4	12,5%	32	20,0
25 do 28 lat	3	5,7	11	20,8	37	69,8	0	0,0	1	1,9	1	1,9%	53	33,1
29 do 30 lat	6	8,0	25	33,3	39	52,0	3	4,0	0	0,0	2	2,7%	75	46,9
Razem	13	8,1	47	29,4	88	55,0	3	1,9	2	1,3	7	4,4%	160	100,0
Wartości statystyczne: $\chi^2 = 18,67$; $\alpha = 0,05$; df =10; p = 0,04; C Pearsona = 0,37.														

Źródło: opracowanie własne.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Doświadczenia kobiet obejmują obserwacje pomijania ich przez pracodawców w sytuacjach awansu na stanowiska kierownicze (wykres 7). Zdarzenia takie zaobserwowało 14,4% kobiet pracujących i 6,9% kobiet bezrobotnych, natomiast słyszało o takich sytuacjach 41,9% kobiet pracujących i 39,7% kobiet bezrobotnych. Ponad połowa kobiet bezrobotnych (52,7%) oraz 43,1% pracujących nie zna takiego przypadku i nie słyszała o takich sytuacjach, a sporadycznie badane doświadczały osobiście pomijania ich kandydatury na kierownicze stanowiska.



Wykres 7. Ocena pomijania kobiet w awansach na stanowiska kierownicze w wypowiedziach badanych kobiet (%)

Źródło: opracowanie własne.

Wypowiedzi te potwierdzają wcześniej zestawione opinie i doświadczenia kobiet pracujących wskazujące najczęściej na równe traktowanie kobiet i mężczyzn w miejscach pracy w sytuacji awansu zawodowego.

Formy zatrudnienia badanych kobiet

Umowa o pracę jest prawną podstawą świadczenia pracy przez pracownika. Uwzględnia ona podstawowe warunki zatrudnienia, takie jak formy zatrudnienia, wymiar czasu pracy, wysokość wynagrodzenia. Wyróżnia się trzy podstawowe formy zatrudnienia: na czas nieokreślony, na czas określony oraz na czas wykonywania określonej pracy.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Rodzaj umowy z jednej strony może zapewnić pracownikowi poczucie bezpieczeństwa, np. umowa o pracę daje większą stabilność i możliwość ubiegania się w przyszłości o świadczenia rentowe bądź emerytalne. Może też ułatwić łączenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi i macierzyńskimi, jak np.: zatrudnienie okresowe, w niepełnym wymiarze czasu pracy, praca tymczasowa, telepraca, scharakteryzowane szerzej w rozdziale teoretycznym. Osoby zatrudnione na podstawie umowy zlecenia czy o dzieło, mimo niewątpliwych zalet tych form zatrudnienia, mają często mniejsze poczucie stabilności oraz ograniczone możliwości starania się o różnego rodzaju świadczenia – chociażby o kredyt.

Kobiety, wśród których prowadzono badania, są zatrudnione na podstawie różnych umów, najczęściej (62,5% badanych) na podstawie umowy na czas nieokreślony. Jest to najbardziej stabilna forma zatrudnienia, co podkreśliła w wywiadzie Agnieszka:

> Po drugim stażu zostałam zatrudniona na umowę o pracę na czas nieokreślony, co na pewno daje mi poczucie bezpieczeństwa [...] ciągle jednak dostaję więcej obowiązków, a jednak nie idzie to w parze ze wzrostem wynagrodzenia (biografia P1).

Zalety takiej umowy dostrzegła także inna badana:

> Aktualnie zatrudniona jestem jako specjalista do spraw sprzedaży na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Taka umowa zapewnia mi możliwość otrzymywania w przyszłości świadczeń emerytalnych. Chociaż do tego jeszcze daleko, ale trzeba myśleć o przyszłości (biografia P2).

Blisko co czwarta kobieta (24,4%) zatrudniona jest na podstawie umowy na czas określony, w tym 0,6% kobiet – na czas zastępstwa. Znacznie rzadziej respondentki zatrudnione są na podstawie innych umów zawieranych na czas wykonywania określonego zadania, takich jak umowa zlecenie (6,3%) i umowa o dzieło (1,3%).

Analizując dane zawarte w tabeli 22, można dostrzec prawidłowość, że im starsze kobiety, tym częściej zatrudniane są na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony. Najbardziej zróżnicowane formy zatrudnienia wykazują kobiety najmłodsze, spośród których 40,6% pracuje na podstawie umowy na czas nieokreślony, 28,1% na czas określony, a pozostałe na podstawie innych form umów, takich jak umowa zlecenie (21,9%), o dzieło (3,1%) bądź też prowadzą własną działalność gospodarczą (6,3%). Kobiety od 25. do 28. roku życia częściej od młodszych koleżanek zatrudniane są na podstawie umowy na czas nieokreślony (56,6%), ale też na czas określony (32,1%), rzadziej natomiast na podstawie umowy zlecenia

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

(5,7%) i o dzieło (1,9%), a także prowadzą własną działalność gospodarczą (1,9%). Wśród najstarszych respondentek 76,0% zawarło umowę na czas nieokreślony, a 17,3% na czas określony. Grupa pięciu kobiet prowadzi działalność gospodarczą. Zebrany i opracowany materiał statystyczny dotyczący zależności między zmiennymi pozwala stwierdzić, że występuje statystycznie bardzo istotne zróżnicowanie, a siła związku tej zależności osiąga poziom przeciętny ($\chi^2 = 29{,}89$; $\alpha = 0{,}05$; df = 10; p = 0,001; C Pearsona = 0,46).

Tabela 22. Wiek kobiet a formy ich zatrudnienia

Lp.	Formy zatrudnienia	Badane kobiety według wieku						Ogółem	
		do 24 lat		25 do 28 lat		29 do 30 lat			
		L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.
1	czas nieokreślony	13	40,6	30	56,6	57	76,0	100	62,5
2	czas określony	9	28,1	17	32,1	13	17,3	39	24,4
3	zastępstwo	0	0,0	1	1,9	0	0,0	1	0,6
4	umowa zlecenie	7	21,9	3	5,7	0	0,0	10	6,2
5	umowa o dzieło	1	3,1	1	1,9	0	0,0	2	1,3
6	własna działalność	2	6,3	1	1,9	5	6,7	8	5,0
Razem		32	20,0	53	33,1	75	46,9	160	100,0
Wartości statystyczne: $\chi^2 = 29{,}89$; $\alpha = 0{,}05$; df = 10; p = 0,001; C Pearsona = 0,46.									

Źródło: opracowanie własne.

Kobiety, wypowiadając się na temat form własnego zatrudnienia, analizowały również przebieg swojej kariery zawodowej. Ich wypowiedzi świadczą o zawieraniu różnych umów o pracę, czego przykładem może być biografia Julii, która dotychczas zatrudniana była na podstawie umów o dzieło lub zlecenia. Przez trzy miesiące pracowała na stanowisku profilaktyka społecznego w urzędzie gminy na podstawie umowy o dzieło. Aktualnie prowadzi własną działalność gospodarczą i najczęściej zawiera krótkoterminowe umowy o transakcje (głównie zlecenia) – obecnie z jedną ze szkół językowych na Podkarpaciu. Ponadto zatrudniona jest w charakterze nauczyciela akademickiego w szkole wyższej w Lublinie na podstawie umowy o dzieło. Takie formy zatrudnienia jednak jej nie satysfakcjonują:

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

> Praca zarobkowa łączy się głównie z założoną przeze mnie działalnością gospodarczą i świadczeniem usług edukacyjnych. Niestety, problem tkwi w pozyskiwaniu zleceniodawców chcących skorzystać z moich usług. W przyszłości chciałabym zdobyć pracę etatową na uczelni (biografia P3).

Kobieta wielokrotnie podkreślała, że praca ze studentami daje jej dużą satysfakcję i chciałaby ją kontynuować w przyszłości:

> Już od kilku lat pracuję na uczelni na podstawie umowy o dzieło. Chciałabym zdobyć stałe etatowe zatrudnienie [...], zawód nauczyciela akademickiego i praca ze studentami jest tym, czym chciałabym się zająć na stałe w życiu (biografia P3).

Sytuacja ta potwierdza dylematy wielu badanych kobiet, które poszukując stałego zatrudnienia, podejmują różne inne formy pracy zapewniające im przynajmniej okresową niezależność finansową.

Czas i formy organizacji pracy

Badane kobiety określiły **wymiar czasu** swojej **pracy** (tabela 23) i formy jej organizacji. Uelastycznienie warunków zatrudnienia[25], w tym także

Tabela 23. Wiek a wymiar czasu pracy badanych kobiet

Lp.	Wymiar czasu pracy	Badane kobiety według wieku						Ogółem	
		do 24 lat		25 do 28 lat		29 do 30 lat			
		L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.
1	cały etat	24	75,0	47	88,7	68	90,7	139	86,9
2	część etatu	3	9,4	3	5,7	6	8,0	12	7,5
3	pół etatu	6	15,6	2	3,8	1	1,3	9	5,6
Razem		32	20,0	53	33,1	75	46,9	160	100,0
Wartości statystyczne: $\chi^2 = 10{,}41$; $\alpha = 0{,}05$; df = 4; p = 0,03; C Pearsona = 0,30.									

Źródło: opracowanie własne.

[25] M. Kabaj, *Program przeciwdziałania ubóstwu i bezrobociu*, Raport, z. 19, IPiSS, Warszawa 2000; L. Machol-Zajda, *Elastyczność czasu pracy, szanse i zagrożenia*, w: *Elastyczne formy zatrudnienia sposobem na efektywność firm*, red. L. Machol-Zajda, IPiSS, Warszawa 2001; Z. Wiśniewski, *Niektóre aspekty polityki zatrudnienia i rynku pracy w Unii Europejskiej*, Wyd. AE, Poznań 2000; D. Głogosz, *Formy zatrudnienia i warunki pracy kobiet w sektorze prywatnym*, w: *Praca kobiet w sektorze prywatnym. Szanse i bariery*, red. B. Balcerzak-Paradowska, IPiSS, Warszawa 2003.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

organizacji czasu pracy, jest jedną z możliwości obniżenia skali zjawiska bezrobocia, racjonalizacji kosztów pracy oraz poprawy wydajności i konkurencyjności krajowych przedsiębiorstw. Okazuje się, że zdecydowana większość badanych ma pracę etatową (86,9%). Wymiar czasu pracy ma związek z ich wiekiem – im kobiety są starsze, tym częściej zatrudnione są na cały etat. Badane z najmłodszej grupy wiekowej częściej od pozostałych są zatrudnione na część etatu (9,4%) lub pół etatu (15,6%). Występuje w tym przypadku statystycznie istotne zróżnicowanie wymiaru czasu pracy w zależności od wieku, a siła tego związku jest przeciętna ($\chi^2 = 10{,}41$; $\alpha = 0{,}05$; df = 4; p = 0,03; C Pearsona = 0,30).

Respondentki najczęściej wykonują pracę dzienną (63,8%), co czwarta pracuje w trybie zmianowym, a co dziesiąta ma elastyczny czas pracy, co daje jej możliwość sprawowania opieki nad dzieckiem. Zaledwie jedna z badanych kobiet pracuje w porze nocnej (0,6%).

Istnieje związek pomiędzy **formą organizacji pracy** a poziomem wykształcenia badanych kobiet (tabela 24). Potwierdzają to wyniki analiz statystycznych świadczące o bardzo istotnym zróżnicowaniu badanych zmiennych. Siła związku występuje w stopniu przeciętnym ($\chi^2 = 35{,}14$; $\alpha = 0{,}05$; df = 12; p = 0,0004; C Pearsona = 0,48).

Najczęściej pracę w ciągu dnia wykonują respondentki legitymujące się wykształceniem wyższym (79,0% kobiet z wykształceniem magisterskim i 46,7% z wykształceniem licencjackim), najrzadziej zaś – kobiety z wykształceniem średnim zawodowym (34,8% z tej grupy badanych). Badane kobiety podejmują często również pracę zmianową – na ogół są to respondentki z wykształceniem średnim zawodowym (47,8% z tej grupy badanych), najrzadziej – z wykształceniem wyższym magisterskim (11,1% z tej grupy). Jedna z szesnastu kobiet legitymujących się wykształceniem policealnym/pomaturalnym pracuje w porze nocnej.

Niektóre respondentki podczas wywiadów podkreślały korzyści i utrudnienia związane z elastycznym, nienormowanym czasem pracy:

> zaletą jest też to, że mam elastyczne godziny pracy – jestem sama dla siebie szefową, co pomaga mi łączyć pracę z opieką nad dzieckiem. Często też zabieram syna do pracy (biografia P4);
> niestety, problemem jest nielimitowany czas pracy, co dla mnie czasem jest utrudnieniem w prowadzeniu normalnego trybu życia (biografia P5).

Pierwsza z wypowiadających się kobiet – Weronika – samotnie wychowuje syna, a zatrudnienie w firmie rodzinnej pozwala jej w pewnym stopniu regulować godziny pracy i dzięki temu łączyć obowiązki zawodowe

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Tabela 24. Poziom wykształcenia badanych kobiet pracujących a formy organizacji pracy

Lp.	Formy organizacji pracy	Badane kobiety według poziomu wykształcenia										Ogółem	
		wyższe magisterskie		wyższe licencjackie		policealne/ /pomaturalne		średnie zawodowe		średnie ogólnokształcące			
		L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.
1	dzienna	64	79,0	14	46,7	11	68,8	8	34,8	5	50,0	102	63,8
2	elastyczny i nienormowany czas pracy	8	9,9	3	10,0	0	0,0	4	17,4	1	10,0	16	10,0
3	zmianowa	9	11,1	13	43,3	4	25,0	11	47,8	4	40,0	41	25,6
4	w porze nocnej	0	0,0	0	0,0	1	6,3	0	0,0	0	0,0	1	0,6
Razem		81	50,6	30	18,8	16	10,0	23	14,4	10	6,2	160	100,0
Wartości statystyczne: $\chi^2 = 35{,}14$; $\alpha = 0{,}05$; df = 12; p = 0,0004; C Pearsona = 0,48.													

Źródło: opracowanie własne.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

z opiekuńczymi. Elastyczny czas pracy jest dla niej niewątpliwą zaletą. Z kolei druga rozmówczyni – Marta – nie powiedziała, na czym dokładnie polega „nielimitowany" czas pracy w jej przypadku, jednak z jej wypowiedzi wynika, że wymaga się od niej większej dyspozycyjności niż od Weroniki, ponadto pracodawca oczekuje znacznej mobilności, wypracowywania godzin nadliczbowych itp.

Płeć a zatrudnianie pracownika na podstawie określonego rodzaju umowy

Z analizy wypowiedzi pracodawców na temat **znaczenia płci podczas zatrudniania pracownika na podstawie określonego rodzaju umowy** (tabela 25) wynika, że niejednokrotnie zwracają oni uwagę w takiej sytuacji na płeć – najrzadziej przy zawieraniu umowy o dzieło (20,0%) i umowy zlecenia (24,4%). Płeć uwzględniają przeważnie podczas zatrudnienia na podstawie umowy o pracę i zdecydowanie częściej w takiej formie zatrudniają mężczyzn (35,6%) niż kobiety (2,2%).

Tabela 25. Znaczenie płci przy zatrudnianiu pracowników na podstawie poszczególnych rodzajów umów w opiniach pracodawców

Rodzaj umowy	Badani pracodawcy według preferencji zatrudnienia w ramach poszczególnych umów						Ogółem	
	częściej kobiety		częściej mężczyźni		bez znaczenia			
	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.
O pracę	1	2,2	16	35,6	28	62,2	45	100,0
Zlecenie	5	11,1	6	13,3	34	75,6	45	100,0
O dzieło	4	8,9	5	11,1	36	80,0	45	100,0

Źródło: opracowanie własne.

Analiza danych zawartych w tabeli 26 świadczy o tym, że respondentki, porównując sposób traktowania innych kobiet i mężczyzn w miejscu pracy w aspekcie zatrudnienia ich na podstawie poszczególnych umów, dokonują na ogół pozytywnej oceny tej sytuacji, na co wskazuje fakt, iż zwykle twierdzą, że kobiety są traktowane na równi z mężczyznami (umowa o pracę – 79,4%, umowa o dzieło – 75,6%, umowa zlecenie – 74,4%,); rzadziej traktowane są gorzej lub dużo gorzej (umowa o pracę – 14,4%, umowa o dzieło – 16,9%, umowa zlecenie – 17,5%), a sporadycznie lepiej

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Tabela 26. Opinie badanych kobiet pracujących dotyczące traktowania innych kobiet w zakładzie pracy na podstawie rodzaju umowy o zatrudnienie

Rodzaj umowy	Badane według wypowiedzi dotyczących traktowania innych kobiet w porównaniu z mężczyznami												Ogółem	
	dużo gorzej		gorzej		na równi		lepiej		znacznie lepiej		brak porównania z mężczyznami			
	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.
O pracę	7	4,4	16	10,0	127	79,4	3	1,9	0	0,0	7	4,4	160	100,0
O dzieło	4	2,5	23	14,4	121	75,6	4	2,5	1	0,6	7	4,4	160	100,0
Zlecenie	3	1,9	25	15,6	119	74,4	4	2,3	2	1,3	7	4,4	160	100,0

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 27. Opinie badanych kobiet pracujących dotyczące ich traktowania w porównaniu z mężczyznami w zakładzie pracy na podstawie rodzaju umowy o zatrudnienie

Rodzaj umowy	Badane według wypowiedzi dotyczących ich traktowania w porównaniu z mężczyznami												Ogółem	
	dużo gorzej		gorzej		na równi		lepiej		znacznie lepiej		brak porównania z mężczyznami			
	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.
O pracę	5	3,1	14	8,8	132	82,5	1	0,6	1	0,6	7	4,4	160	100,0
O dzieło	3	1,9	13	8,1	132	82,5	3	1,9	2	1,3	7	4,4	160	100,0
Zlecenie	3	1,9	15	9,4	129	80,6	4	2,5	2	1,3	7	4,4	160	100,0

Źródło: opracowanie własne.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

niż mężczyźni. Dane te porównano z oceną badanych dotyczącą ich własnych doświadczeń w tym względzie.

Okazuje się, że rodzaj umowy, na której podstawie kobiety są zatrudnione, nie różnicuje znacznie ich doświadczeń w zakresie analizowanej kwestii (tabela 27). Zauważa się, że jeszcze lepiej oceniają swoją indywidualną sytuację dotyczącą równego ich traktowania w porównaniu z mężczyznami (umowa o pracę – 82,5%, umowa o dzieło – 82,5%, umowa zlecenie – 80,6%). Mniej też kobiet gorzej ocenia swoją sytuację w porównaniu z zaobserwowaną tendencją dotyczącą innych kobiet w zakładzie pracy (umowa o pracę – 11,9%, umowa o dzieło – 10,0%, umowa zlecenie – 11,3%).

W wyniku analizy zgromadzonego materiału empirycznego dotyczącego warunków zatrudnienia badanych kobiet na Podkarpaciu należy stwierdzić, że podobnie do tendencji ogólnopolskiej podejmują one na ogół pracę w zawodach typowych dla kobiet. Najczęściej zatrudniane są w wymiarze pełnego etatu na czas nieokreślony lub określony, a forma organizacji pracy związana jest bardzo istotnie z poziomem ich wykształcenia. Zaobserwowane stosowanie przez niektórych pracodawców elastycznych form zatrudnienia, czasu pracy i jej organizacji z pewnością stanowi szansę na łatwiejsze godzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi i macierzyńskimi badanych kobiet. Warto jednak pamiętać, że kobiety nie zawsze kierują takie oczekiwania pod adresem zakładów pracy. Jeżeli jednak pracodawca z uwagi na rodzaj prowadzonej przez siebie działalności czy ze względu na potrzeby pracowników stosuje elastyczne rozwiązania dotyczące zatrudnienia, powinien przy tym pilnować, aby w żadnym zakresie nie dyskryminowały one pracowników.

Niepokojącym zjawiskiem są zaobserwowane przejawy dyskryminacji kobiet zarówno w sytuacji doboru pracowników na określone stanowiska, jak i ich awansu zawodowego.

Warunki wynagradzania kobiet w porównaniu z mężczyznami

Wynagrodzenie otrzymywane za wykonywanie pracy zawodowej jest współcześnie podstawą zaspokajania potrzeb człowieka. Zróżnicowaną wysokość płac dla określonych stanowisk i osób może wyznaczać kombinacja kilku czynników, do których M. Amstrong zaliczył: zewnętrzną wartość pracy, gdy stawki za pracę wyznaczają czynniki ekonomiczne na zewnętrznych rynkach pracy; wewnętrzną wartość pracy, ocenianą podczas formalnych i nieformalnych procesów wartościowania stanowisk pracy na wewnętrznym rynku pracy; wartości osoby, wyznaczane pod-

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

czas formalnych i nieformalnych ocen pracowników; wkład jednostki lub zespołu, kiedy ocenie podlegają rezultaty osiągane przez jednostkę lub zespół, oraz zbiorowe rokowania płacowe, czyli negocjacje ze związkami zawodowymi[26].

Wysokość wynagrodzenia poszczególnych pracowników nie powinna być jednak zależna od płci, wieku, pochodzenia, wyznania, stanu cywilnego, liczby dzieci, niepełnosprawności itd. Powinna być jednakowa za wykonanie pracy tej samej wartości. Nierówności w wynagradzaniu poszczególnych pracowników ze względu na ich płeć stanowią jednakże jeden z obszarów dyskryminacji kobiet na rynku pracy. Jak wynika z licznych badań przedstawionych w części teoretycznej książki, obserwuje się znaczne zróżnicowanie pomiędzy zarobkami kobiet i mężczyzn zajmujących te same stanowiska czy też wykonujących pracę o jednakowej wartości. Potwierdzają to wyniki badań internetowych prowadzonych w 2010 roku przez firmę Sedlak & Sedlak[27], które wskazują, że mężczyźni zarabiali około 4 tys. zł, czyli przeciętnie o 500 zł więcej niż statystyczny Polak bez podziału na płeć, podczas gdy kobiety zarabiały 3 tys. zł. Na stanowiskach kierowniczych kobiety uzyskiwały dochody w wysokości 4,9 tys. zł (dyrektorki i członkinie zarządu – 9 tys. zł), panowie zaś – 5,6 tys. zł (dyrektorzy i członkowie zarządu – 12 tys. zł).

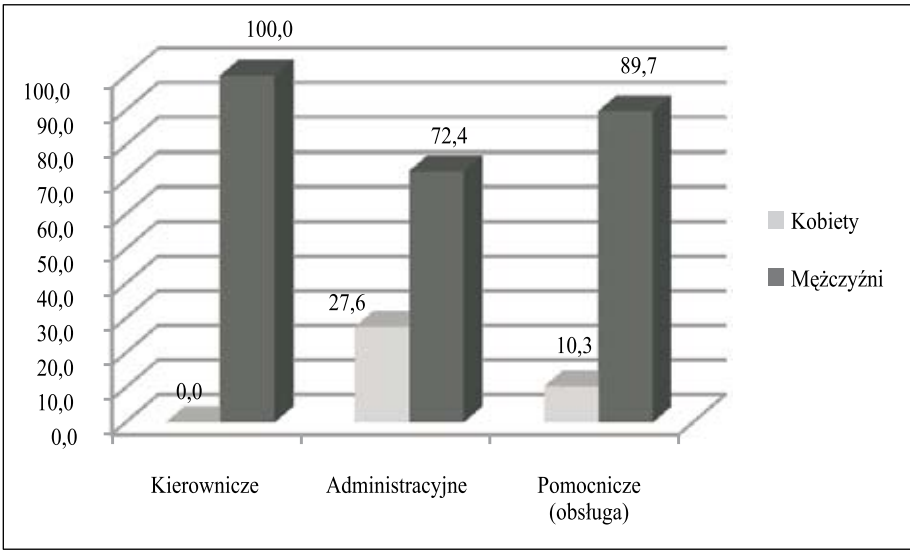
Tendencje ogólnopolskie potwierdzają uczestniczący w podjętych badaniach pracodawcy, którzy dostrzegają różnice w wysokości wynagrodzenia kobiet i mężczyzn zatrudnionych w podkarpackich zakładach pracy (64,4% ogółu badanych pracodawców). Wszyscy respondenci, którzy zauważają dysproporcje w zarobkach, twierdzą, że na stanowiskach kierowniczych mężczyźni zarabiają więcej (wykres 8). Niepokoi również fakt, że aż 89,7% pracodawców wskazujących różnice w dochodach kobiet i mężczyzn dostrzega wyższe zarobki mężczyzn w porównaniu z kobietami zatrudnionymi na stanowiskach pomocniczych, a 72,4% – na stanowiskach administracyjnych.

Niekorzystne opinie pracodawców łagodzone są przez oceny kobiet pracujących, które, być może nie zdając sobie sprawy ze zróżnicowań dochodów w porównaniu z mężczyznami, w większości pozytywnie oceniają **wynagrodzenie zasadnicze kobiet i mężczyzn w swoich zakładach**

[26] M. Amstrong, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002, s. 500.

[27] http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,90442,9029150,Jak_zarabialismy_w_2010_roku_.html (5.04.2011).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638



Wykres 8. Rozbieżność w zarobkach kobiet i mężczyzn w opiniach pracodawców dostrzegających to zróżnicowanie (64,4% ogółu badanych)

Źródło: opracowanie własne.

pracy (tabela 28). Większość kobiet pracujących (64,4%) postrzega wysokość wynagrodzenia kobiet w zakładzie pracy na równi z mężczyznami, natomiast 28,1% badanych eksponuje gorsze wynagradzanie kobiet niż mężczyzn za podobną pracę. Bardzo rzadko badane kobiety wskazują na lepsze ich wynagradzanie (3,1%).

Daje się zauważyć pewne zróżnicowanie ich opinii w zależności od poziomu wykształcenia. Opracowany materiał statystyczny dotyczący zależności między zmiennymi pozwala stwierdzić, że występuje statystycznie istotne zróżnicowanie, a siła związku tej zależności kształtuje się na poziomie przeciętnym ($\chi^2 = 36{,}50$; $\alpha = 0{,}05$; df = 20; p = 0,01; C Pearson = 0,48). Najczęściej równe traktowanie kobiet i mężczyzn potwierdzają badane legitymujące się wykształceniem wyższym (licencjackim – 83,3%, magisterskim – 64,2%), nieco rzadziej wykształceniem policealnym/pomaturalnym (62,5%) oraz średnim zawodowym (60,9%), podczas gdy znaczna część kobiet legitymujących się wykształceniem średnim ogólnokształcącym ocenia gorzej lub dużo gorzej sytuację kobiet (70,0%). Podobnie niekorzystne opinie wyraża 34,8% kobiet z wykształceniem średnim zawodowym i 29,7% z wyższym magisterskim.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Tabela 28. Poziom wykształcenia badanych a ich opinie na temat wysokości wynagradzania kobiet w miejscu pracy w porównaniu z mężczyznami

Poziom wykształcenia	Badane kobiety według wysokości wynagrodzenia w porównaniu z mężczyznami												Ogółem	
	dużo gorsze		gorsze		na równi		lepsze		znacznie lepsze		brak porównania z mężczyznami			
	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.
Wyższe magisterskie	5	6,2	19	23,5	52	64,2	0	0,0	1	1,2	4	4,9	81	50,6
Wyższe licencjackie	2	6,7	2	6,7	25	83,3	1	3,3	0	0,0	0	0,0	30	18,8
Policealne/pomaturalne	2	12,5	0	0,0	10	62,5	2	12,5	0	0,0	2	12,5	16	10,0
Średnie zawodowe	2	8,7	6	26,1	14	60,9	0	0,0	0	0,0	1	4,3	23	14,4
Średnie ogólnokształcące	1	10,0	6	60,0	2	20,0	1	10,0	0	0,0	0	0,0	10	6,3
Razem	12	7,5	33	20,6	103	64,4	4	2,5	1	0,6	7	4,4	160	100,0
Wartości statystyczne: $\chi^2 = 36{,}50$; $\alpha = 0{,}05$; df = 20; p = 0,01; C Pearsona = 0,48.														

Źródło: opracowanie własne.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Kobiety pracujące ustosunkowały się również do sposobu **traktowania innych kobiet w porównaniu z mężczyznami w ich miejscu zatrudnienia podczas przydzielania premii i nagród** (tabela 29). Podobnie jak w przypadku wynagrodzenia zasadniczego za pracę dostrzegają najczęściej równe traktowanie obu płci (66,9% badanych). Oceny kobiet różnicuje ich pochodzenie. Grupa 71,1% badanych z pochodzeniem robotniczym uznała za równe traktowanie kobiet i mężczyzn w zakresie przydzielania premii i nagród, nieco mniej osób z pochodzeniem inteligenckim (63,3%) oraz połowa z pochodzeniem chłopskim wyraziła podobne poglądy, jednak 32,6% kobiet legitymujących się pochodzeniem inteligenckim oraz 35,7% pochodzenia chłopskiego i 19,6% pochodzenia robotniczego zaobserwowało gorsze lub dużo gorsze traktowanie kobiet niż mężczyzn w sytuacji przydzielania premii i nagród. To niepokojące zjawisko potwierdzają wyniki analiz statystycznych: przy liczbie stopni swobody równej 10 wartość statystyki χ^2 wynosi 23,16, prawdopodobieństwo testowe p wynosi 0,01 i jest mniejsze od przyjętego poziomu istotności 0,05. Chcąc określić siłę związku pomiędzy przyjętymi zmiennymi, policzono współczynnik kontyngencji C Pearsona = 0,41, co świadczy o sile tego związku na poziomie przeciętnym.

Oceny respondentek pracujących dotyczące porównania ich sytuacji z mężczyznami w zakresie **różnych rodzajów wynagradzania** zawierają tabele 30–31. Analiza zgromadzonego materiału empirycznego prowadzi do wniosku, że młode kobiety z Podkarpacia często są traktowane podobnie jak mężczyźni podczas przyznawania wszystkich rodzajów wynagrodzenia. Potwierdzają to nie tylko obserwacje sposobów traktowania kobiet i mężczyzn w zakładach pracy (tabela 30), ale również osobiste doświadczenia badanych kobiet pracujących (tabela 31), spośród których 67,5% doświadcza równego traktowania z mężczyznami w wynagrodzeniu zasadniczym, a 68,1% przy podwyżce płac oraz podczas przyznawania premii i nagród. Niemniej jednak blisko co czwarta kobieta jest gorzej traktowana w wynagrodzeniu za pracę (23,1%) oraz w ramach podwyżki płac (23,7%) i przyznawania premii i nagród (23,8%). Sporadycznie otrzymują one wyższe niż mężczyźni wynagrodzenie za pracę (5,0%), korzystniejszą podwyżkę płac (3,8%) oraz wyższe premie i nagrody (3,7%).

Nierówności podczas **przyznawania podwyżek doświadczają** najczęściej kobiety z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (60,0%), rzadziej z wykształceniem wyższym (magisterskim – 24,7%, licencjackim – 20,0%) oraz średnim zawodowym (21,7%). Równego traktowania z mężczyznami doświadcza 80,0% kobiet legitymujących się wykształceniem licencjackim i 67,9% magisterskim. Na przyznawanie wyższych podwyżek

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Tabela 29. Pochodzenie badanych a ich wypowiedzi na temat przyznawania premii i nagród kobietom w porównaniu z mężczyznami

Pochodzenie	Badane kobiety pracujące według przyznawania premii i nagród w porównaniu z mężczyznami												Ogółem	
	dużo gorzej		gorzej		na równi		lepiej		znacznie lepiej		brak mężczyzn			
	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.
Inteligenckie	6	12,2	10	20,4	31	63,3	2	4,1	0	0,0	0	0,0	49	30,6
Robotnicze	3	3,1	16	16,5	69	71,1	3	3,1	0	0,0	6	6,2	97	60,6
Chłopskie	0	0,0	5	35,7	7	50,0	0	0,0	1	7,1	1	7,1	14	8,8
Razem	9	5,6	31	19,4	107	66,9	5	3,1	1	0,6	7	4,4	160	100,0
Wartości statystyczne: $\chi^2 = 23,16$; $\alpha = 0,05$; df = 10; p = 0,01; C Pearsona = 0,41.														

Źródło: opracowanie własne.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Tabela 30. Rodzaj wynagrodzenia a płeć w spostrzeżeniach kobiet pracujących

Rodzaj wynagrodzenia	Badane kobiety według opinii dotyczących traktowania kobiet w porównaniu z mężczyznami												Ogółem	
	dużo gorzej		gorzej		na równi		lepiej		znacznie lepiej		brak mężczyzn			
	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.
Wynagrodzenie za pracę	12	7,5	33	20,6	103	64,5	4	2,5	1	0,6	7	4,4	160	100,0
Podwyżka płac	10	6,3	35	21,9	103	64,4	5	3,1	0	0,0	7	3,4	160	100,0
Premie i nagrody	9	5,6	31	19,4	107	66,9	5	3,1	1	0,6	7	4,4	160	100,0

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 31. Rodzaj wynagrodzenia a płeć w doświadczeniach kobiet pracujących

Rodzaj wynagrodzenia	Badane kobiety według doświadczeń dotyczących traktowania kobiet w porównaniu z mężczyznami w sytuacji wynagrodzenia												Ogółem	
	dużo gorzej		gorzej		na równi		lepiej		znacznie lepiej		brak mężczyzn			
	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.
Wynagrodzenie za pracę	9	5,6	28	17,5	108	67,5	7	4,4	1	0,6	7	4,4	160	100,0
Podwyżka płac	5	3,1	33	20,6	109	68,1	4	2,5	2	1,3	7	4,4	160	100,0
Premie i nagrody	8	5,0	30	18,8	109	68,1	5	3,1	1	0,6	7	4,4	160	100,0

Źródło: opracowanie własne.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

kobietom zwracają uwagę najczęściej kobiety z wykształceniem policealnym/pomaturalnym (18,8%) (tabela 32). Na podstawie analizy statystycznej należy stwierdzić, że w badanej próbie kobiet pracujących wykazana została istotna statystycznie zależność, która kształtuje się na poziomie przeciętnym ($\chi^2 = 36{,}75$; $\alpha = 0{,}05$; df = 20; p = 0,01; C Pearsona = 0,48).

Zróżnicowane są również doświadczenia kobiet związane z **przyznawaniem premii i nagród** (tabela 33). Opinie 68,8% badanych kobiet pracujących legitymujących się wykształceniem policealnym/pomaturalnym wskazują na traktowanie ich przez pracodawców podczas przyznawania premii i nagród na równi z mężczyznami, podczas gdy 18,8% kobiet o tym poziomie wykształcenia utrzymuje, że są lepiej traktowane od mężczyzn. Żadna z tej grupy kobiet nie doświadczyła gorszego traktowania w porównaniu ze współpracownikami płci męskiej. Odmienne przeżycia mają kobiety z wykształceniem średnim ogólnokształcącym, spośród których 60,0% stwierdziło, że są gorzej traktowane od kolegów z pracy w zakresie przyznawania nagród i premii. Kobiety z wykształceniem wyższym licencjackim stanowią najliczniejszą grupę doświadczających równego traktowania z mężczyznami (86,7%). Analizując opinie kobiet pracujących na temat ich traktowania w porównaniu z mężczyznami w sytuacji przyznawania premii i nagród z uwzględnieniem poziomu ich wykształcenia, zauważa się zależność istotną statystycznie oraz siłę związku w stopniu przeciętnym ($\chi^2 = 35{,}28$; $\alpha = 0{,}05$; df = 20; p = 0,02; C Pearsona = 0,47).

Mimo że większość kobiet pracujących stwierdziła, iż są wynagradzane na równi z mężczyznami, to oceniając **sytuację w regionie**, 56,2% badanych zgodziło się z twierdzeniem, że kobiety z Podkarpacia zarabiają mniej niż mężczyźni na tych samych stanowiskach. Zaprzeczyła temu grupa 26,3% kobiet, a 17,5% nie ma zdania na ten temat. Świadczy to o rozbieżności ich obserwacji w zakładach pracy, gdzie są zatrudniane, i indywidualnych doświadczeń z ich opiniami dotyczącymi sytuacji ogółu kobiet i mężczyzn na podkarpackim rynku pracy.

Należy zatem ustalić przyczyny krytycznych ocen wyrażanych pod adresem pracodawców na temat różnicowania wysokości wynagrodzenia z uwagi na płeć pracowników pomimo zajmowania przez nich takich samych stanowisk. Respondentki, które wypowiadają się o przejawach dyskryminacji w zakresie wynagrodzeń, najczęściej formułują swe opinie na podstawie zasłyszanych informacji na ten temat (tabela 34). Kobiety – zarówno pracujące, jak i bezrobotne – najczęściej słyszały o sytuacjach, kiedy kobieta otrzymuje niższe wynagrodzenie niż mężczyzna zatrudniony na tym samym stanowisku (odpowiednio: 50,0%, 53,4%), ale trudno

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Tabela 32. Poziom wykształcenia a podwyżka płac badanych kobiet pracujących

Poziom wykształcenia	Badane kobiety według traktowania w porównaniu z mężczyznami podczas podwyżki płac												Ogółem	
	dużo gorzej		gorzej		na równi		lepiej		znacznie lepiej		brak mężczyzn			
	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.
Wyższe magisterskie	2	2,5	18	22,2	55	67,9	0	0,0	2	2,5	4	4,9	81	50,6
Wyższe licencjackie	1	3,3	5	16,7	24	80,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	30	18,7
Policealne/pomaturalne	0	0,0	1	6,3	10	62,5	3	18,8	0	0,0	2	12,5	16	10,0
Średnie zawodowe	1	4,3	4	17,4	16	69,6	1	4,3	0	0,0	1	4,3	23	14,4
Średnie ogólnokształcące	1	10,0	5	50,0	4	40,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	10	6,3
Razem	5	3,1	33	20,6	109	68,1	4	2,5	2	1,3	7	4,4	160	100,0
Wartości statystyczne: $\chi^2 = 36,75$; $\alpha = 0,05$; df = 20; p = 0,01; C Pearsona = 0,48.														

Źródło: opracowanie własne.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Tabela 33. Premie i nagrody a płeć w doświadczeniach badanych kobiet pracujących

Poziom wykształcenia	Badane kobiety według opinii dotyczących traktowania ich w porównaniu z mężczyznami w sytuacji przyznawania premii i nagród												Ogółem	
	dużo gorzej		gorzej		na równi		lepiej		znacznie lepiej		brak mężczyzn			
	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.
Wyższe magisterskie	5	6,2	16	19,8	54	66,7	2	2,5	0	0,0	4	4,9	81	50,6
Wyższe licencjackie	0	0,0	4	13,3	26	86,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	30	18,7
Policealne/pomaturalne	0	0,0	0	0,0	11	68,8	2	12,5	1	6,3	2	12,5	16	10,0
Średnie zawodowe	2	8,7	5	21,7	14	60,9	1	4,3	0	0,0	1	4,3	23	14,4
Średnie ogólnokształcące	1	10,0	5	50,0	4	40,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	10	6,3
Razem	8	5,0	30	18,8	109	68,1	5	3,1	1	0,6	7	4,4	160	100,0
Wartości statystyczne: $\chi^2 = 35{,}28$; $\alpha = 0{,}05$; df = 20; p = 0,02; C Pearsona = 0,47.														

Źródło: opracowanie własne.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Tabela 34. Wiek a ocena twierdzenia, że kobieta na tym samym stanowisku otrzymuje niższe wynagrodzenie niż mężczyzna

Wiek	Kobiety	Badane kobiety według doświadczeń dyskryminacji								Ogółem	
		nie znam żadnego takiego przypadku i nie słyszałam o czymś takim		słyszałam jedynie o takich sytuacjach, lecz nie potrafię podać konkretnego przykładu		znam konkretny taki przypadek; doświadczył tego ktoś, kogo znam osobiście		doświadczyłam tego osobiście			
		L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.
do 24 lat	prac.	13	40,6	16	50,0	2	6,3	1	3,1	32	20,0
	bez.	21	39,6	26	49,1	5	9,4	1	1,9	53	40,5
25 do 28 lat	prac.	23	43,4	26	49,1	3	5,7	1	1,9	53	33,1
	bez.	9	23,7	22	57,9	6	15,8	1	2,6	38	29,0
29 do 30 lat	prac.	18	24,0	38	50,7	13	17,3	6	8,0	75	46,9
	bez.	5	12,6	22	55,0	8	20,0	5	12,5	40	30,5
Razem	prac.	54	33,8	80	50,0	18	11,3	8	5,0	160	100,0
	bez.	35	26,7	70	53,4	19	14,5	7	5,3	131	100,0
Wartości statystyczne dla kobiet pracujących: $\chi^2 = 11{,}29$; $\alpha = 0{,}05$; df = 6; p = 0,08; C Pearsona = 0,31. Wartości statystyczne dla kobiet bezrobotnych: $\chi^2 = 14{,}17$; $\alpha = 0{,}05$; df = 6; p = 0,03; C Pearsona = 0,37.											

Źródło: opracowanie własne.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

jest – zwłaszcza kobietom pracującym – wskazać konkretny taki przykład. Znaczna część badanych nie słyszała jednak ani nie zna przypadku różnicowania w wynagrodzeniu ze względu na płeć (33,8% kobiet pracujących, 26,7% kobiet bezrobotnych). W grupie bezrobotnych obserwuje się zależność istotną statystycznie w stopniu przeciętnym ($\chi^2 = 14{,}17$; $\alpha = 0{,}05$; df = 6; p = 0,03; C Pearsona = 0,37). Im starsze kobiety, tym rzadziej twierdzą, że nie słyszały o takiej sytuacji, z kolei częściej znają osoby, które doświadczyły omawianych nierówności w wynagradzaniu. Co piąta kobieta bezrobotna w wieku 29–30 lat oraz 15,8% kobiet w przedziale wiekowym 25–28 lat, a także 9,4% do 24. roku życia zna konkretne przypadki takiego traktowania. Osobiście dyskryminacji w wynagradzaniu za pracę doświadczało 5% kobiet pracujących i 5,3% kobiet bezrobotnych, najczęściej w przedziale wiekowym 29–30 lat.

Badane osoby proponowały różne reakcje na przejawy dyskryminacji w zakresie wynagrodzeń (tabela 35). Najwięcej z grupy kobiet pracujących (38,8%) i bezrobotnych (35,9%) stwierdziło, że należy wyrazić zdecydowany sprzeciw wobec nierównego wynagradzania pracowników ze względu na płeć, nawet gdyby miało się to wiązać z utratą pracy bądź pozbawieniem szansy na zatrudnienie. Najliczniejszą grupę, która proponuje stosowanie takich rozwiązań, stanowią kobiety pracujące do 24. roku życia (59,4%) oraz bezrobotne w przedziale 25–28 lat (47,4%). Kobiety pracujące im są starsze, tym częściej proponują przejść nad tym do porządku dziennego, gdyż takie sytuacje ich zdaniem się zdarzały i nadal będą się zdarzać. Częściej od nich takie opinie wyrażają kobiety bezrobotne. Niektóre respondentki proponują w przypadku dyskryminacji w zakresie wynagradzania poinformować o tym odpowiednie służby, przy czym częściej takie opinie wyrażają kobiety pracujące niż bezrobotne do 28. roku życia, odwrotnie zaś w przedziale wiekowym 29–30 lat. Niektóre z badanych nie wyraziły opinii na ten temat i nie potrafiły wskazać, co należałoby zrobić w analizowanej sytuacji. Największą bezradnością wykazuje się 24,5% kobiet bezrobotnych do 24. roku życia i 24,0% pracujących w wieku 29–30 lat.

Analizując opinie kobiet pracujących dotyczące reakcji na przejawy dyskryminacji w zakresie wynagrodzeń z uwzględnieniem wieku badanych, zauważa się zależność istotną statystycznie w stopniu przeciętnym ($\chi^2 = 13{,}32$; $\alpha = 0{,}05$; df = 6; p = 0,04; C Pearsona = 0,33). Takiej zależności nie odnotowano w odniesieniu do badanej grupy kobiet bezrobotnych ($\chi^2 = 10{,}95$; $\alpha = 0{,}05$; df = 6; p = 0,09; C Pearsona = 0,33).

Niekorzystną sytuację zarobkową kobiet w porównaniu z mężczyznami potwierdzają również kobiety uczestniczące w wywiadach narracyj-

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Tabela 35. Wiek a opinie kobiet dotyczące reakcji na przejawy dyskryminacji kobiet na podkarpackim rynku pracy w zakresie wynagradzania

Wiek	Kobiety	Badane kobiety według reakcji na dyskryminację w zakresie wynagradzania								Ogółem	
		trzeba przejść nad tym do porządku dziennego, takie rzeczy zdarzały się i będą się zdarzać		należy wyrazić zdecydowany protest, nawet ryzykując utratę pracy lub szansę na jej zdobycie		bezwzględnie należy poinformować o tym odpowiednie służby (inspekcja pracy, policja)		nie umiem określić, nie mam zdania na ten temat			
		L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.
do 24 lat	prac.	4	12,5	19	59,4	7	21,9	2	6,3	32	20,0
	bez.	14	26,4	16	30,2	10	18,9	13	24,5	53	40,5
25 do 28 lat	prac.	13	24,5	16	30,2	14	26,4	10	18,9	53	33,1
	bez.	15	39,5	18	47,4	4	10,5	1	2,6	38	29,0
29 do 30 lat	prac.	20	26,7	27	36,0	10	13,3	18	24,0	75	46,9
	bez.	14	35,0	13	32,5	6	15,0	7	17,5	40	30,5
Razem	prac.	37	23,1	62	38,8	31	19,4	30	18,8	160	100,0
	bez.	43	32,8	47	35,9	20	15,3	21	16,0	131	100,0
Wartości statystyczne dla kobiet pracujących: $\chi^2 = 13{,}32$; $\alpha = 0{,}05$; df = 6; p = 0,04; C Pearsona = 0,33. Wartości statystyczne dla kobiet bezrobotnych: $\chi^2 = 10{,}95$; $\alpha = 0{,}05$; df = 6; p = 0,09; C Pearsona = 0,33.											

Źródło: opracowanie własne.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

nych. Jedna z respondentek, pomimo że udało jej się znaleźć pracę zaraz po studiach, i to na podstawie umowy o pracę, negatywnie oceniła sytuację młodych kobiet na podkarpackim rynku pracy:

> Uważam że młode kobiety mają trudną sytuację na rynku pracy w naszym województwie. Mężczyźni na tych samych stanowiskach i z takim samym wykształceniem zarabiają więcej i mają lepsze warunki pracy i zatrudnienia (biografia P1).

Większość kobiet uważa, że ich dochody są zbyt niskie. Mimo że wystarczają im na zaspokojenie podstawowych potrzeb, to jednak uniemożliwiają starania o podwyższenie standardu życia, na co zwraca uwagę kolejna badana:

> Ogólnie swoją sytuację materialną określam jako dobrą. Obecnie moje wynagrodzenie składa z dwóch części: pensji podstawowej i prowizji od wyników sprzedaży, która nie jest ujęta w umowie. Uważam, że moje wynagrodzenie nie jest wystarczające. Podstawa, którą otrzymuję i jestem w stanie wykazać, nie uprawnia mnie na przykład do starania się o kredyt mieszkaniowy czy do kupna nowego samochodu, nie mówiąc już o organizacji wesela. Każda kobieta ma marzenia dotyczące tego, jak powinien wyglądać ten najpiękniejszy dzień w jej życiu. Często młodym w organizacji pomagają rodzice, ja nie mogę i nie chcę na to liczyć, bo już od dawna nie mieszkam z nimi, a od jakiegoś czasu związana jestem i wspólnie zamieszkuję z moim partnerem. Niestety, w tym momencie nie stać nas na zorganizowanie takiej uroczystości, jaką sobie wymarzyliśmy (biografia P2).

Julia – prowadząca własną działalność gospodarczą – również określiła swoją sytuację materialną jako złą, jednak wierzy, że będzie się ona poprawiać w miarę podwyższania kwalifikacji zawodowych:

> W chwili obecnej moje miesięczne wynagrodzenie jest niższe od najniższego, minimalnego wynagrodzenia. Stawia mnie to w dosyć trudnej sytuacji materialnej, gdyż mój mąż jest rolnikiem, co łączy się głównie z pracą i wynagrodzeniem sezonowym. [...] Jednak w miarę mojego dalszego doskonalenia wierzę, iż satysfakcja z wykonywanego zawodu będzie współmierna do zarobków.

Kobieta planuje wraz z mężem powiększenie rodziny, jednak obawia się podjęcia tej decyzji z uwagi na niestabilną sytuację materialną:

> Obecnie tworzymy dwuosobową rodzinę. W perspektywie czasu oczywiście chcemy ją powiększyć. Na chwilę obecną chcielibyśmy uregulować naszą sytuację materialną, co niewątpliwie łączy się z utrzymaniem większej rodziny (biografia P3).

Również Agnieszka uznała, że jej dochody są zbyt niskie w porównaniu do zakresu obowiązków zawodowych i odpowiedzialności ponoszonej za ich prawidłowe wykonywanie:

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

> Uważam, że za ilość obowiązków, jakie mam w pracy, oraz ponoszoną za nie odpowiedzialność powinnam zarabiać co najmniej drugie tyle co w obecnej sytuacji (biografia P1).

Kolejna z badanych kobiet bezrobotnych – Ewa – mająca za sobą pewne doświadczenie zawodowe, wskazała na nieprawidłowości w traktowaniu pracowników przez przełożonych w związku z wynagrodzeniem:

> Co do dyskryminacji w porównaniu z mężczyznami, to takiej nie odczułam, gdyż we wszystkich miejscach mojej pracy więcej było kobiet niż mężczyzn. Zarobki były generalnie tajemnicą, więc trudno mi się odnieść, czy mężczyźni rzeczywiście zarabiali więcej. Faktem jest jednak, że co innego stawka na umowie, a co innego rzeczywiste wynagrodzenie. Dyskryminacja przejawiała się jednak w takim samym wynagradzaniu osób niezależnie od wykształcenia, zaangażowania i osiąganych wyników (wszyscy otrzymywali najniższą krajową) (biografia B2).

Zaledwie jedna respondentka – Weronika – jest usatysfakcjonowana wysokością swoich dochodów:

> Z wynagrodzenia jestem zadowolona – jest wystarczające (biografia P4).

Reasumując, należy stwierdzić, że badane kobiety na ogół osiągają dochody na równi z mężczyznami, o czym świadczą ich wypowiedzi formułowane na podstawie obserwacji w miejscu pracy oraz indywidualnych doświadczeń. Bardzo rzadko wyrażają opinie, że kobiety są lepiej traktowane w porównaniu z mężczyznami. Zdarzają się natomiast sytuacje niższego wynagradzania kobiet podczas przyznawania pensji zasadniczej, podwyżek, premii i nagród. Jako remedium na analizowane nierówności kobiety proponują zdecydowany sprzeciw wobec takiego traktowania, nawet jeśli miałoby się to wiązać z utratą pracy lub utratą możliwości jej uzyskania. Niemal co czwarta badana twierdzi jednak, że trzeba się z tym pogodzić. Najmniejsza grupa kobiet uważa, że należy poinformować o takich sytuacjach odpowiednie służby.

Poglądy badanych kobiet oraz pracodawców na temat sytuacji ogółu populacji kobiet na podkarpackim rynku pracy w zakresie wynagrodzenia są jednak znacznie bardziej krytyczne. Ponad połowa respondentek – pomimo pozytywnych doświadczeń – oceniła, że zarobki kobiet w województwie są niższe od mężczyzn. Sądy te sformułowano głównie na podstawie usłyszanych informacji, a znajomość osób doświadczających takich nierówności należy do rzadkości. Być może badane mimo anonimowości badań nie chciały przedstawić prawdy na temat sytuacji w zakładzie pra-

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

cy, w którym są zatrudnione, gdyż z reguły łatwiej jest wyrażać opinie na temat kogoś innego niż na własny. Kobiety w wywiadach rzadko dzieliły się opiniami o ich gorszym traktowaniu od mężczyzn przez pracodawców w zakresie wynagrodzenia, jednak żadna z nich nie jest usatysfakcjonowana wysokością swoich zarobków. Należy zauważyć, że jako młode osoby, mające przed sobą wiele planów związanych m.in. z założeniem bądź powiększeniem rodziny, poprawą warunków bytowych, możliwością uzyskania kredytu, respondentki znajdują się w trudnym położeniu, gdyż niejednokrotnie nie stać ich na realizację tych zamierzeń.

3.4. Doświadczenie zawodowe kobiet

Z punktu widzenia podjętych badań niezwykle ważna jest analiza doświadczeń zawodowych młodych kobiet, ponieważ wpływają one na ich dalszą karierę i rozwój zawodowy.

W wyniku analizy zgromadzonego materiału empirycznego stwierdzono, że dla ponad połowy badanych **kobiet pracujących** (56,3%) aktualnie wykonywany zawód nie jest ich pierwszym miejscem pracy (tabela 36). Zaliczają się do nich zarówno kobiety z grupy wiekowej do 24. roku życia (62,5%), kobiety od 25. do 28. roku życia (49,1%) oraz kobiety od 29. do 30. roku życia (58,7%).

Tabela 36. Wiek kobiet pracujących a ich doświadczenie zawodowe

Doświadczenie zawodowe	Badane kobiety według wieku						Ogółem	
	do 24 lat		25 do 28 lat		29 do 30 lat			
	L	%	L	%	L	%	L	%
Nie ma doświadczenia zawodowego	12	37,5	27	50,9	31	41,3	70	43,7
Ma doświadczenie zawodowe	20	62,5	26	49,1	44	58,7	90	56,3
Razem	32	20,0	53	33,1	75	46,9	160	100,0
Wartości statystyczne: $\chi^2 = 1{,}80$; $\alpha = 0{,}05$; df =2; p = 0,41; C Pearsona = 0,14.								

Źródło: opracowanie własne.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Ze zgromadzonych danych wynika, że badane kobiety swoje pierwsze doświadczenia zawodowe zdobywały jeszcze w trakcie okresu kształcenia – podczas praktyk zawodowych oraz w podejmowanej pracy. Zwróciła na to uwagę Małgorzata, analizująca w trakcie wywiadu przebieg pracy wykonywanej w czasie studiów i przeżycia temu towarzyszące:

> Z własnego doświadczenia stwierdzam, że niezwykle cenne są doświadczenia zawodowe. Podejmowanie dorywczych zajęć już po szkole średniej ma ogromny wpływ w momencie poszukiwania pracy stałej. Już podczas studiów pracowałam jako hostessa w hipermarketach oraz jako sprzedawca w firmie jubilerskiej i sklepie odzieżowym. Mimo że były to zajęcia dorywcze, dostarczyły mi wielu cennych doświadczeń. Kontakt z ludźmi i świadomość dobrze wykonywanej pracy popartej wynikami miały wpływ na poczucie satysfakcji i zadowolenia. Poza tym byłam zatrudniona w Telekomunikacji Polskiej jako doradca klienta. Specyfika tej pracy polegała na telefonicznej obsłudze klienta, była to praca niezwykle monotonna i niejednokrotnie bardzo stresująca bez możliwości wpływu na sytuacje, z którymi miałam do czynienia, przez co poczucie zniechęcenia towarzyszyło mi przez cały okres zatrudnienia (biografia P2).

Kobiety, dla których wykonywana praca nie jest pierwszą, najczęściej legitymują się wykształceniem średnim ogólnokształcącym (70,0%) i średnim zawodowym (65,2%), nieco rzadziej wykształceniem wyższym magisterskim (58,0%) oraz pomaturalnym (56,3%), najrzadziej zaś wyższym licencjackim (40,0%). Analizowane dane zestawiono w tabeli 37.

Analiza statystyczna nie wykazała jednak statystycznie istotnego zróżnicowania ze względu na żadną ze zmiennych grupujących ($\chi^2 = 4{,}84$; $\alpha = 0{,}05$; df = 4; p = 0,30; C Pearsona = 0,21).

Kobiety pracujące, dla których obecny zakład pracy nie jest pierwszym miejscem zatrudnienia, zapytano o przyczyny zmiany miejsca pracy (tabela 38). Respondentki najczęściej odchodziły z pracy z własnej inicjatywy (65,6%) bądź też nie przedłużono z nimi umowy o pracę (15,6%). Rzadziej przyczynami zmiany miejsca zatrudnienia były: redukcja etatów (6,7%), likwidacja stanowiska pracy (4,4%), likwidacja zakładu pracy (3,3%), inne powody (4,4%).

Również 67,2% kobiet **bezrobotnych** ma już za sobą pierwsze doświadczenia związane z pracą zawodową (tabela 39). Uwidacznia się zależność, że im starsza kobieta, tym większe doświadczenie zawodowe, co jest oczywiście naturalne. Prawie wszystkie badane z najstarszej grupy wiekowej (97,5%) mają już praktykę zawodową, natomiast ponad połowa respondentek poniżej 25. roku życia (58,5%) nigdy jeszcze nie pracowała.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Tabela 37. Wykształcenie badanych kobiet pracujących a ich doświadczenie zawodowe

Doświadczenie zawodowe	Badane kobiety według poziomu wykształcenia										Ogółem	
	wyższe magisterskie		wyższe licencjackie		policealne/ /pomaturalne		średnie zawodowe		średnie ogólnokształcące			
	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.
Nie ma doświadczenia zawodowego	34	42,0	18	60,0	7	43,8	8	34,8	3	30,0	70	43,7
Ma doświadczenie zawodowe	47	58,0	12	40,0	9	56,3	15	65,2	7	70,0	90	56,3
Razem	81	50,6	30	18,8	16	10,0	23	14,4	10	6,3	160	100,0
Wartości statystyczne: $\chi^2 = 4{,}84$; $\alpha = 0{,}05$; df = 4; p = 0,30; C Pearsona = 0,21.												

Źródło: opracowanie własne.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Tabela 38. Przyczyny zmiany pracy przez kobiety pracujące

Lp.	Badane kobiety		
	przyczyny zmiany pracy	L	proc.
1	2	3	4
1	nie przedłużono ze mną umowy o pracę	14	15,6
2	odeszłam z własnej inicjatywy	59	65,6
3	redukcja etatów	6	6,7
4	likwidacja stanowiska pracy	4	4,4
5	likwidacja zakładu pracy, firmy	3	3,3
6	likwidacja własnej działalności gospodarczej	0	0,0
7	z przyczyn dyscyplinarnych (np. nieprzestrzeganie regulaminu pracy)	0	0,0
8	nie poradziłam sobie na danym stanowisku pracy (np. brak odpowiednich kwalifikacji, kompetencji)	0	0,0
9	pojawienie się niepełnosprawności	0	0,0
10	inny powód	4	4,4
Razem		90	100,0

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 39. Wiek kobiet bezrobotnych a ich doświadczenie zawodowe

Wiek	Badane kobiety według doświadczenia zawodowego				Ogółem	
	ma doświadczenie zawodowe		nie ma doświadczenia zawodowego			
	L	%	L	%	L	%
Do 24 lat	22	41,5	31	58,5	53	40,5
25 do 28 lat	27	71,1	11	28,9	38	29,0
29 do 30 lat	39	97,5	1	2,5	40	30,5
Razem	88	67,2	43	32,8	131	100,0
Wartości statystyczne: $\chi^2 = 32,77$; $\alpha = 0,05$; df = 2; p = 7,64; C Pearsona = 0,59.						

Źródło: opracowanie własne.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Zebrany i opracowany materiał statystyczny dotyczący zależności między zmiennymi pozwala stwierdzić, że siła związku tej zależności przejawia się na poziomie wysokim (χ^2 = 32,77; α = 0,05; df = 2; p = 7,64; C Pearsona = 0,59).

Łatwo zauważyć różnice w sytuacji kobiet bezrobotnych i pracujących, zwłaszcza w najmłodszej grupie wiekowej. Aktualny zakład pracy dla wielu kobiet pracujących (62,5%) jest już kolejnym miejscem zatrudnienia, podczas gdy znaczna część kobiet bezrobotnych w tym przedziale wiekowym (58,5%) nigdy dotąd nie pracowała. Może to świadczyć o większej częstotliwości podejmowania różnorodnych zajęć przez kobiety pracujące jeszcze w trakcie nauki szkolnej i pozytywnym wpływie zdobytego w ten sposób doświadczenia na ich aktualną sytuację zawodową.

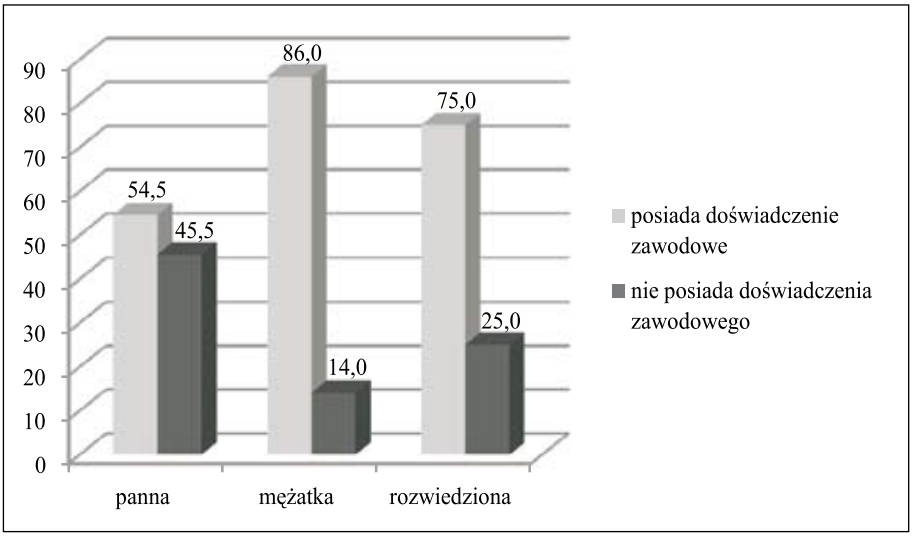
Analizując sytuację kobiet bezrobotnych związaną z posiadaniem doświadczenia zawodowego pod kątem stanu cywilnego (wykres 9) i liczby dzieci (tabela 40), zauważa się, że niemal połowa osób, które nigdy nie pracowały, to panny (45,5%) i kobiety bezdzietne (43,8%). Z kolei 86,0% mężatek ma już indywidualne doświadczenia zawodowe, podobnie jak kobiety mające dzieci (82,6% – jedno dziecko, 84,2% – dwoje dzieci, 88,9% – troje dzieci). Na podstawie analizy statystycznej należy stwierdzić, że w badanej próbie kobiet bezrobotnych wykazana została bardzo istotna statystycznie zależność pomiędzy doświadczeniem zawodowym badanych a ich stanem cywilnym (χ^2 = 13,72; α = 0,05; df = 2; p = 0,001; C Pear-

Tabela 40. Liczba dzieci a doświadczenie zawodowe kobiet bezrobotnych

Liczba dzieci	Badane kobiety według doświadczenia zawodowego				Ogółem	
	ma doświadczenie zawodowe		nie ma doświadczenia zawodowego			
	L	proc.	L	proc.	L	proc.
Brak	45	56,3	35	43,8	80	61,1
1 dziecko	19	82,6	4	17,4	23	17,6
2 dzieci	16	84,2	3	15,8	19	14,5
3 dzieci	8	88,9	1	11,1	9	6,9
Razem	88	67,2	43	32,8	131	100,0
Wartości statystyczne: χ^2 = 11,24; α = 0,05; df = 3; p = 0,01; C Pearsona = 0,36.						

Źródło: opracowanie własne.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638



Wykres 9. Stan cywilny kobiet bezrobotnych a ich doświadczenie zawodowe (%)

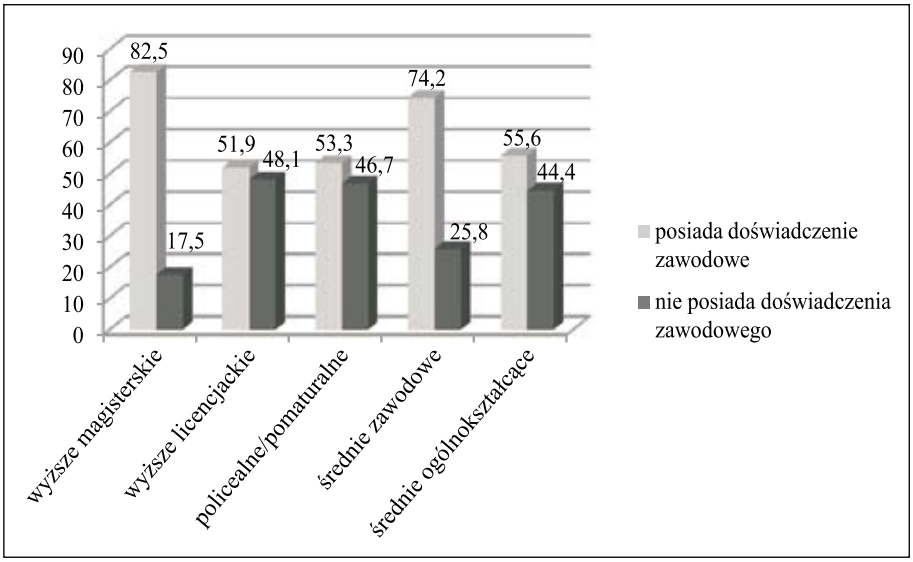
Wartości statystyczne: $\chi^2 = 13{,}72$; $\alpha = 0{,}05$; df = 2; p = 0,001; C Pearsona = 0,40.
Źródło: opracowanie własne.

sona = 0,40). Zależność ta kształtuje się na poziomie przeciętnym, wobec czego można wysunąć wniosek, że w grupie kobiet bezrobotnych mężatki znacznie częściej mają doświadczenia związane z wykonywaniem pracy zawodowej niż panny.

Również istotne statystycznie zróżnicowanie wystąpiło w analizach ze względu na liczbę dzieci ($\chi^2 = 11{,}24$; $\alpha = 0{,}05$; df = 3; p = 0,01; C Pearsona = 0,36). Występuje w tym przypadku zależność statystyczna w stopniu przeciętnym.

Doświadczenie zawodowe kobiet bezrobotnych różnicuje poziom ich wykształcenia (wykres 10). Największe doświadczenie mają kobiety legitymujące się wykształceniem wyższym magisterskim (82,5%) oraz średnim zawodowym (74,2%). Pozostałe kobiety deklarują mniejsze, choć podobne doświadczenia w tym względzie. Zebrany i opracowany materiał statystyczny dotyczący zależności między zmiennymi wskazuje na występowanie istotnego statystycznie zróżnicowania oraz na siłę związku tej zależności na poziomie przeciętnym ($\chi^2 = 10{,}23$; $\alpha = 0{,}05$; df = 4; p = 0,04; C Pearsona = 0,34).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638



Wykres 10. Wykształcenie kobiet bezrobotnych a ich doświadczenie zawodowe (%)

Wartości statystyczne: $\chi^2 = 10{,}23$; $\alpha = 0{,}05$; df = 4; p = 0,04; C Pearsona = 0,34.
Źródło: opracowanie własne.

Istotne poznawczo z perspektywy prowadzonych badań było określenie czasu pozostawania bez pracy przez kobiety bezrobotne. Niepokojący jest fakt, że wśród młodych kobiet na Podkarpaciu najczęściej występuje bezrobocie długookresowe (tabela 41), trwające dłużej niż dwanaście miesięcy, co z pewnością będzie im utrudniać powrót na rynek pracy i grozi wykluczeniem. Powyżej roku bez pracy pozostaje 42,0% badanych, od trzech miesięcy do roku niemal połowa respondentek (47,4%), bezrobocie krótkookresowe zaś dotyczy jedynie 10,7% kobiet. Najwięcej osób pozostających bez pracy powyżej roku legitymuje się wykształceniem średnim zawodowym (61,3%). Mniejszą, choć również liczną grupę w tej kategorii, stanowią osoby z wykształceniem licencjackim (48,1%) i policealnym/pomaturalnym (46,7%). Również połowa kobiet z wykształceniem wyższym magisterskim pozostaje bez pracy do pół roku. Najmniej kobiet pozostających bez pracy do trzech miesięcy ma wykształcenie średnie ogólnokształcące (5,6%) i średnie zawodowe (3,2%), zapewne dlatego, że większość z nich po zdobyciu matury decyduje się na kontynuowanie nauki zaraz po ukończeniu szkoły średniej,

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Tabela 41. Poziom wykształcenia kobiet bezrobotnych a okres pozostawania bez pracy

Poziom wykształcenia	Badane kobiety według okresu pozostawania bez pracy								Ogółem	
	do 3 miesięcy		od 3 do 6 miesięcy		od 7 do 12 miesięcy		dłużej niż 12 miesięcy			
	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.
Wyższe magisterskie	6	15,0	14	35,0	9	22,5	11	27,5	40	30,5
Wyższe licencjackie	2	7,4	5	18,5	7	25,9	13	48,1	27	20,6
Policealne/pomaturalne	4	26,7	1	6,7	3	20,0	7	46,7	15	11,5
Średnie zawodowe	1	3,2	4	12,9	7	22,6	19	61,3	31	23,7
Średnie ogólnokształcące	1	5,6	4	22,2	8	44,4	5	27,8	18	13,7
Razem	14	10,7	28	21,4	34	26,0	55	42,0	131	100,0
Wartości statystyczne: $\chi^2 = 21{,}59$; $\alpha = 0{,}05$; df = 16; p = 0,04; C Pearsona = 0,43.										

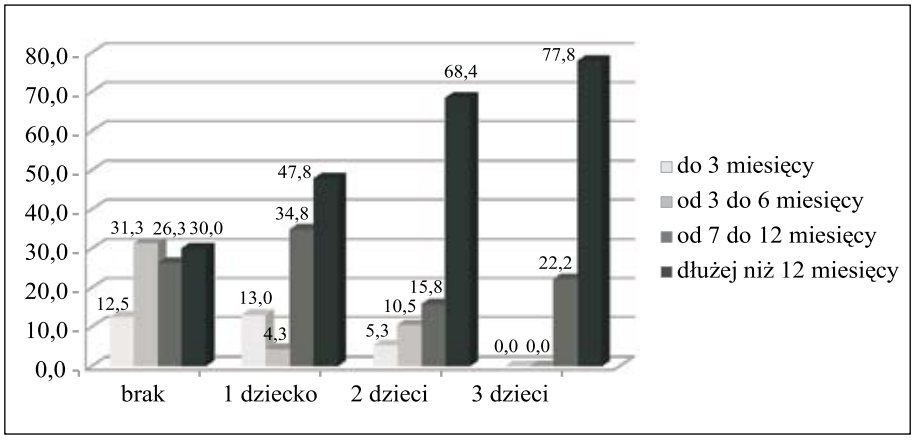
Źródło: opracowanie własne.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

te zaś, które nie podejmują dalszego kształcenia, mają coraz większe problemy ze zdobyciem zatrudnienia.

Analiza statystyczna wyników badań pozwala stwierdzić, że okres pozostawania kobiet bez pracy uzależniony jest od poziomu wykształcenia. Wskazują na to obliczenia zależności χ^2: przy liczbie stopni swobody równej 16 wartość statystyki χ^2 wynosi 21,59, prawdopodobieństwo testowe p wynosi 0,04 i jest mniejsze od przyjętego poziomu istotności 0,05. Chcąc określić siłę związku pomiędzy przyjętymi zmiennymi, obliczono współczynnik kontyngencji C Pearsona = 0,43, co świadczy o sile tego związku na poziomie przeciętnym.

Analizując dane przedstawione na wykresie 11, można dostrzec prawidłowość, że im kobiety mają więcej dzieci, tym częściej narażone są na bezrobocie długookresowe – powyżej dwunastu miesięcy. Najdłużej bezrobotne pozostają w grupie badanych kobiety z trójką dzieci (77,8%), z których żadna nie jest bezrobotna mniej niż pół roku. Podobnie kobiety mające dwoje dzieci często pozostają bezrobotne dłużej niż rok (68,4% z tej grupy badanych), najrzadziej zaś do trzech miesięcy (5,3% z tej grupy badanych). Występuje w tym przypadku statystycznie istotne zróżnicowanie okresu pozostawania kobiet bez pracy w zależności od liczby dzieci, a siła tego związku jest przeciętna ($\chi^2 = 21,92$; $\alpha = 0,05$; df = 9; p = 0,01; C Pearsona = 0,44).



Wykres 11. Liczba dzieci a okres pozostawania bez pracy (%)

Wartości statystyczne: $\chi^2 = 21,92$; $\alpha = 0,05$; df = 9; p = 0,01; C Pearsona = 0,44.

Źródło: opracowanie własne.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Podsumowując analizę danych zawartych w tabelach i na wykresach, należy stwierdzić, że zarówno kobiety pracujące, jak i bezrobotne mają pewne doświadczenie zawodowe. Ponad połowa kobiet pracujących jest zatrudniona już w kolejnym zakładzie pracy, znaczna zaś część kobiet bezrobotnych kiedyś pracowała. Zmienne, takie jak wiek, wykształcenie, pochodzenie, stan cywilny, liczba dzieci, nie różnicują w sposób istotny statystycznie sytuacji w grupie kobiet pracujących. Jako najczęstsze przyczyny zmiany pracy respondentki pracujące wymieniają rezygnację (65,6%) bądź nieprzedłużenie umowy (15,6%). Natomiast okres pozostawania bez pracy badanych bezrobotnych związany jest często z wykształceniem i liczbą dzieci. Również doświadczenie zawodowe tej grupy kobiet pozostaje w korelacji ze stanem cywilnym i liczbą wychowywanych przez nie dzieci.

Respondentki, z którymi przeprowadzono wywiady narracyjne, zostały poproszone o przedstawienie swoich doświadczeń zawodowych. Okazało się, że doświadczenia te niemal zawsze pozostają w ścisłym związku z sytuacją edukacyjną i rodzinną badanych. W tym rozdziale jednak szczególnie skoncentrowano się na wyodrębnieniu elementów przebiegu ich karier zawodowych. Wypowiedzi kobiet opatrzono dodatkowym komentarzem mającym na celu ułatwienie powiązania pewnych faktów z ich życia.

Wywiady przeprowadzone z **kobietami pracującymi** dostarczyły wielu ciekawych informacji ujawniających ich różnorodne opinie na temat doświadczeń i przeżyć związanych z dotychczasowym zatrudnieniem oraz uwypukliły oczekiwania, aspiracje i plany zawodowe kobiet.

Ciekawy jest przebieg pracy Małgorzaty, 28-letniej kobiety pracującej, stanu wolnego, wywodzącej się z rodziny inteligenckiej, legitymującej się wykształceniem wyższym licencjackim. Po epizodach zaangażowania zawodowego podczas kształcenia się w szkole wyższej podjęła pierwszą znaczącą dla niej pracę, korzystając z urlopu dziekańskiego i przerywając na rok studia:

> Pierwszą ważną pracą, którą podjęłam, było stanowisko Restaurant Supervisor w Quality Hotel Northampton *** w Anglii [...]. Po powrocie z Wielkiej Brytanii, gdzie zdobyłam pierwsze doświadczenia w branży hotelarskiej, nie miałam żadnego problemu ze znalezieniem pracy. Każda nowa propozycja pojawiała się sama. Swoją ścieżkę zawodową w Polsce rozpoczęłam od objęcia stanowiska menedżera rzeszowskiego klubu, gdzie byłam kierownikiem gastronomii. Początkowo była to dla mnie sytuacja, w której ciężko było mi się odnaleźć. Nowe doświadczenia, duża odpowiedzialność, także materialna, kierowanie grupą

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

pracowników dla osoby bardzo młodej i niedoświadczonej były mobilizujące i skłaniające do samodoskonalenia, ale niejednokrotnie bardzo stresujące. Poza tym praca na nocne zmiany nie należała do łatwych. Po niecałym roku pojawiła się możliwość zmiany miejsca pracy. Zdecydowałam się na nią, pozostając w tej samej branży. Objęłam stanowisko zastępcy kierownika gastronomii w hotelu w Rzeszowie. Jednak to pierwsze objęte przeze mnie kierownicze stanowisko pozwoliło mi utrzymać się na poziomie menedżera, specjalisty w każdej kolejnej firmie.

Na uwagę zasługuje fakt, że już pierwsze stanowisko pracy, które badana otrzymała, było etatem kierowniczym, a wszystkie kolejne – jego „kontynuacją". Doświadczenia zdobyte za granicą zostały docenione przez polskich pracodawców.

Podejmując kolejne prace, pozostawałam w branży hotelarskiej, co wzbogacało moje doświadczenie oraz umacniało poczucie własnej wartości. Kolejne moje stanowiska to specjalista do spraw sprzedaży, kierownik hotelu i aktualnie zatrudniona jestem jako kierownik i specjalista do spraw sprzedaży (biografia P2).

Małgorzata jest osobą niezależną, przebojową i otwartą na nowe doświadczenia. Ma bogate jak na swój wiek doświadczenie zawodowe zdobywane już od ukończenia szkoły średniej równolegle do procesu kształcenia się na poziomie licencjatu. Jej ścieżka zawodowa była skoncentrowana głównie wokół branży hotelarskiej. Kariera tejże kobiety jest przykładem kariery liniowej, w której następuje głównie ruchliwość pozioma, dotycząca zmiany miejsc pracy, jej form, drobnej zmiany zakresu obowiązków, bez widocznego klasycznego awansu, gdyż dominują w niej stanowiska menedżerskie, związane z zarządzaniem ludźmi bądź marketingiem i obsługą klienta. Kolejne zmiany miejsc zatrudnienia przebiegają płynnie, bez większych przerw i perturbacji. Małgorzata w pełni wykorzystuje zdobyte wykształcenie i doświadczenie zawodowe związane z zajmowaniem stanowisk kierowniczych, konkurencyjne na rynku pracy.

Kolejna biografia to historia zawodowa 26-letniej kobiety pracującej – Agnieszki, młodej mężatki, która jeszcze nie ma potomstwa, legitymuje się wykształceniem wyższym, pochodzi z rodziny inteligenckiej. Rozpoczęcie kariery zawodowej ułatwił jej staż, który pozwolił na zdobycie umiejętności praktycznych związanych z wykonywanym zawodem.

W przeciwieństwie do Małgorzaty kobieta nie pracowała podczas studiów, jednak zaraz po ich ukończeniu dostała się na półroczny staż. Agnieszka stwierdza:

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

> Po studiach dostałam się na staż – trwał 6 miesięcy, byłam zatrudniona na stanowisku referenta do spraw księgowości. Dużo się tam nauczyłam – uzyskałam wiele nowych i naprawdę przydatnych umiejętności.

Posiadając wyższe wykształcenie i doświadczenie wyniesione z odbytego stażu, kobieta rozpoczęła pracę w biurze, w którym wcześniej została przyjęta na kolejny staż dający jej przepustkę do stałego zatrudnienia.

> Następnie odbywałam drugi staż, 3-miesięczny, w biurze rachunkowym, i po stażu szefostwo zaproponowało mi pracę na podstawie umowy o pracę [...]. Byłam zadowolona, że tak szybko udało mi się zdobyć zatrudnienie. Z tego, co wiem od wielu starszych koleżanek, nie jest o to łatwo, niektóre z nich do dzisiaj nie pracują albo miały załatwioną pracę. Dlatego uważałam, że poszczęściło mi się.

Kobieta jednak jest rozgoryczona sposobem traktowania pracowników przez szefów, co w konsekwencji mobilizuje ją do poszukiwań nowej pracy, która byłaby zgodna z jej oczekiwaniami. Nie chce zmieniać branży, ale miejsce zatrudnienia.

> Planuję w najbliższym czasie zmienić miejsce pracy, jednak zamierzam zostać w aktualnie wykonywanym zawodzie. Chciałabym pracować na stanowisku księgowej w jednej firmie, a nie jak do tej pory zajmować się 20 mniejszymi [...]. Ponieważ atmosfera w moim miejscu pracy nie jest przyjemna (ze strony szefostwa), uważam to za spory problem w normalnym funkcjonowaniu w firmie i wydajnej pracy. Plusem pracy w biurze rachunkowym jest szeroki zakres obowiązków, a co za tym idzie – ogromne doświadczenie w prowadzeniu firm o różnej specyfice. Minusem są słabe zarobki oraz kiepskie traktowanie pracowników przez szefa (biografia P1).

Przedstawiona biografia P1 różni się od biografii P2. Agnieszka ma znacznie mniejsze doświadczenie zawodowe niż Małgorzata. Zaczęła je zdobywać podczas stażu odbytego zaraz po ukończeniu studiów. O ile z pierwszego miejsca zatrudnienia (na okres 6 miesięcy w czasie odbywania stażu) jest zadowolona, o tyle kolejne, a zarazem aktualne miejsce pracy staje się powodem rozgoryczenia, głównie z uwagi na niewłaściwą atmosferę w pracy kreowaną przez kierownictwo. Kobieta docenia jednak możliwość zdobywania doświadczenia, jaką daje jej aktualna praca. Z narracji badanej wynika, że dokonała ona wyboru głównej dziedziny zatrudnienia i koncentruje się na znalezieniu stałej, satysfakcjonującej i dającej poczucie bezpieczeństwa pracy[28]. Z pewnością chciałaby pozostać w bran-

[28] W przypadku kobiety uwidacznia się wyraźny wzorzec kariery. Zgodnie z koncepcją rozwoju kariery zawodowej D. E. Supera kobieta znajduje się w fazie zajmowania pozycji.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

ży związanej z księgowością i rachunkowością, gdyż dziedzina ta jest jej pasją, co wielokrotnie podkreślała w swojej wypowiedzi.

Inną ścieżkę kariery zawodowej obrała Julia, 29-letnia mężatka z 9-miesięcznym stażem małżeńskim, z wykształceniem wyższym z zakresu psychoprofilaktyki społecznej, pochodząca z rodziny inteligenckiej.

Opowieść na temat swej pracy zawodowej rozpoczęła od opisania miesięcznych ciągłych praktyk zawodowych odbywanych w trakcie studiów w Wojewódzkim Ośrodku Terapii Uzależnień w Rzeszowie:

> [...] do moich obowiązków należało poznanie specyfiki działania placówki: obserwacja pracy terapeutów w ośrodku, wywiady z osobami uzależnionymi, uczestnictwo w mityngach osób uzależnionych, próba charakterystyki sytuacji problemowej uzależnionego przypadku.

Kobieta pracowała również w Specjalnym Ośrodku Szkolno-Wychowawczym na terenie województwa podkarpackiego i realizowała zadania zlecone przez dyrekcję placówki:

> [...] organizowałam tam zajęcia dla dzieci, hospitowałam lekcje, musiałam sporządzić monografię placówki i charakterystykę przypadku wskazanego wychowanka.

Pół roku później badana odbyła staż w gminnym ośrodku pomocy społecznej na stanowisku pedagoga i wychowawcy świetlicy socjoterapeutycznej. Pracowała tam przez pół roku, organizując zajęcia z zakresu profilaktyki uzależnień i promocji zdrowia. Następnie przez trzy miesiące w urzędzie gminy prowadziła z uczniami II klas gimnazjalnych cykl zajęć objętych scenariuszem jej autorskiego programu profilaktycznego z elementami programu „Drugi elementarz, czyli program siedmiu kroków". Aktualnie prowadzi własną działalność gospodarczą, pracuje w szkole ję-

---

W klasyfikacji stadiów rozwoju kariery zawodowej autor ten wymienił: fazę wzrostu (od dzieciństwa do 14. roku życia), kiedy jednostka rozwija obraz siebie i przygotowuje się do podejmowania decyzji w sprawach zawodowych przez okresy fantazji, zainteresowań i umiejętności; fazę poszukiwań w stadium dorastania (od 15. do 24. roku życia), gdy jednostka mierzy się z pierwszymi rolami zawodowymi i uzyskuje wstępne doświadczenie zawodowe w okresach wstępnym, przejściowym i próby; fazę zajmowania pozycji w stadium wczesnej dorosłości (od 25. do 44. roku życia), gdy po okresie prób rysuje się wyraźny wzorzec kariery, potwierdzany przez aktywne działania w okresie stabilizacji; fazę konsolidacji w stadium dojrzałości (od 45. do 64. roku życia), kiedy ma miejsce pełna asymilacja roli zawodowej; fazę schyłku w stadium starości (od 65. roku życia), kiedy pojawiają się okresy spowolnienia aż do całkowitego wycofania się z roli zawodowej; M. Piorunek, *Bieg życia zawodowego*, s. 59.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

zykowej w Rzeszowie i na uczelni wyższej w województwie lubelskim, gdzie zatrudniona jest na podstawie umowy o dzieło.

> Prowadzę tam zajęcia ze studentami studiów dziennych i zaocznych, co daje mi ogromną satysfakcję. Chciałabym to robić nadal [...]. Większą wartość można jedynie upatrywać w zawodach wymagających dalszego doskonalenia w zakresie awansu zawodowego (głównie zawody związane z edukacją). Obecnie jestem w trakcie tworzenia pracy doktorskiej, bo wiem, że jest to jedyna szansa na zrealizowanie moich marzeń.

Nie sprawia jej problemów przystosowanie się do nowych warunków:

> [...] należę do osób szybko aklimatyzujących się do nowego miejsca i sytuacji, stąd też nabywanie doświadczeń w różnych środowiskach traktowałam jako wyzwanie i starałam się maksymalnie zaktywizować, by tym samym ukazać swoje kompetencje na danym stanowisku (biografia P3).

Julia ma jasno sprecyzowane cele i aspiracje zawodowe oraz podejmuje konkretne działania, aby móc osiągnąć wszystko, co sobie zaplanowała (kursy i szkolenia, przygotowywanie dysertacji doktorskiej). Aktualne zajęcie (praca na uczelni i prowadzenie zajęć ze studentami) daje jej ogromną satysfakcję, jednak chciałaby, żeby była to praca etatowa. Ma nadzieję, że uzyskanie stopnia doktora otworzy jej drogę do stałego zatrudnienia. Przedstawiane przez respondentkę wizje życia zawodowego są realistyczne, oparte na kategoriach racjonalności.

Spore doświadczenie zawodowe ma również Marta – kobieta w wieku 28 lat, legitymująca się wykształceniem wyższym, mężatka o pochodzeniu inteligenckim. Kobieta jest w diametralnie odmiennej sytuacji od pozostałych badanych. W przeciwieństwie do nich nie pochodzi z Podkarpacia, lecz z Wielkopolski, a do Rzeszowa przyjechała wraz z mężem w poszukiwaniu zatrudnienia. Pierwsze kontakty z pracą miała już jako mała dziewczynka:

> Można powiedzieć, że swoje pierwsze kontakty z klientem miałam już w wieku 11 lat. W okresie gdy uczęszczałam jeszcze do szkoły podstawowej, mój tata otworzył hurtownię papierniczą. W tamtych czasach, aby zapewnić rodzinie jakiekolwiek zabezpieczenie finansowe, trzeba było po prostu „dorabiać na boku". Był to tzw. interes rodzinny, czyli każdy coś robił i pomagał w prowadzeniu hurtowni. W ten właśnie sposób miałam pierwsze kontakty z klientami, których po prostu musiałam obsługiwać za ladą. Najpierw w towarzystwie taty lub mamy, a później sama. Była to rzecz, która bardzo mi się podobała, i nie miałam większych problemów z rozmową z obcymi ludźmi.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

W dalszej części wywiadu kobieta opisuje doświadczenia zdobywane podczas studiowania:

> [...] będąc na studiach geograficznych, miałam okazję współpracować z miesięcznikiem „Na Szlaku" wydawanym przez wrocławski oddział PTTK. Jako że zawsze interesowały mnie podróże i języki obce, a wypracowania z języka polskiego (nie chwaląc się oczywiście – to dzięki mamie polonistce) zawsze miałam wysoko oceniane, nie sprawiło mi żadnego kłopotu pisanie krótkich artykułów do gazety czy tłumaczenie artykułów z języka angielskiego. Dzięki tej przygodzie z gazetą udało mi się wyjechać na konferencję dziennikarzy do Krynicy Morskiej, gdzie poznałam wielu fascynujących ludzi zarówno z prasy, jak i telewizji, których pasją są podróże. Niestety, jakoś nie udało mi się kontynuować pisania i w pewnym momencie urwały się kontakty z gazetą.

Kolejny etap to podjęcie praktyk zawodowych w ramach studiów, które przerosły – w pozytywnym znaczeniu – oczekiwania respondentki:

> Jak na każdych studiach obowiązkowe są praktyki zawodowe, które odbywałam w biurze podróży BISSOLE we Wrocławiu. Wiadomo, jak studenci na praktykach są traktowani... całe szczęście u mnie było trochę inaczej. Razem z koleżanką trafiłyśmy na okres, w którym trwały przygotowania do Wratislavia Cantans. Dzięki temu zostałyśmy zaangażowane do przygotowania programów wycieczek objazdowych po Dolnym Śląsku dla uczestników festiwalu. Była to dla nas wielka satysfakcja oraz duża dawka praktycznej wiedzy.

Następny moment, na którym skoncentrowała się kobieta, dotyczy okresu poszukiwania zatrudnienia po otrzymaniu dyplomu magistra:

> Po zakończeniu studiów magisterskich rozpoczęło się szukanie pracy. Jak każdy wie, jest to czasami bardzo przygnębiające zajęcie, zwłaszcza gdy wysyła się n-te CV, a odzewu brak. Wówczas zaczyna się szukać czegokolwiek, byleby zdobyć pracę i móc się samemu utrzymać. Początkowo udało mi się zdobyć zlecenie na oprowadzanie wycieczek obcokrajowców po Dolnym Śląsku, jednakże nie udało się tego doprowadzić do końca i trzeba było zacząć szukać czegoś nowego.

Marta nie podała konkretnych przyczyn „niedoprowadzenia do końca" zajęcia, którym wówczas się zajmowała, i przeszła do omawiania kolejnych poszukiwań:

> Po wielu dniach wysyłania CV i oczekiwania na jakikolwiek telefon zaproszono mnie na dwie rozmowy kwalifikacyjne. Jedna w biurze podróży (czyli to, czego szukałam), a druga w biurze wynajmu apartamentów. Obie były bardzo interesujące, zwłaszcza że druga propozycja umożliwiała kontakt z obcokrajowcami, co

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

bardzo lubiłam. Z obu miejsc dostałam ofertę pracy i wtedy zrodził się dylemat: co wybrać?!

Wybrała pracę w wyuczonym zawodzie:

Zdecydowałam się na biuro podróży – w końcu po coś studiowałam te pięć lat! I tak się zaczęła moja przygoda z turystyką. Wspominam ją bardzo miło, chociaż zakończenie współpracy było już mniej sympatyczne. Zespół, z którym pracowałam, to byli wspaniali ludzie, ciepli i uśmiechnięci – chyba jak większość osób pracujących właśnie w sektorze turystycznym. Zawsze pomocni i trochę zwariowani. Pracowało nam się super. Dzięki tym trzem latom, które spędziłam w biurze, nauczyłam się bardzo wielu rzeczy i stałam się całkowicie samodzielnym pracownikiem, który po zakończeniu współpracy z tym biurem mógł założyć własne i prowadzić je z sukcesami... Tak też zrobiły moje dwie koleżanki, które są już właścicielkami własnych biur podróży i osiągają znaczne sukcesy.

O konieczności przerwania pracy w ówczesnym miejscu zdecydowały z jednej strony czynniki niezależne od kobiety, z drugiej zaś – jej uczciwość i niechęć do angażowania się w zawiłe interesy pracodawców:

Zakończenie współpracy było dość drastyczne – długi właścicieli, sprzedaż starego biura, otwarcie nowego biura, czyli wiele kombinacji nie zawsze legalnych, w których nie miałam ochoty brać udziału.

Pomimo nieprzyjemnych doświadczeń dotyczących przerwania pracy kontakty nawiązane w tym okresie ułatwiły Marcie znalezienie nowego zatrudnienia:

[...] i w ten sposób zmieniłam pracę. Dzięki wcześniejszym kontaktom z pracownikami innych biur dostałam pracę w nowo otwartym oddziale poznańskiego organizatora wycieczek. Spędziłam tam jedynie 3 miesiące – było to związane ze wspólnymi planami mojego męża i moimi dotyczącymi zmiany miejsca zamieszkania, więc krótko zabawiłam na posadzie agenta wycieczek. W międzyczasie zdobyłam też licencję agenta ubezpieczeniowego, jednakże był to styl pracy, jaki po prostu do mnie nie pasuje. Uwielbiam kontakty z klientami, pomaganie im, ale gdy do mnie przychodzą i sami proszą o pomoc. Natomiast praca agenta polegała na samodzielnym szukaniu klientów i dla mnie było to po prostu nagabywanie ludzi.

Po krótkim okresie znowu pojawiła się nowa perspektywa pracy, która tym razem wiązała się ze zmianą miejsca zamieszkania:

[...] aż w końcu przyszedł czas na zmianę miejsca zamieszkania i po wielu rozmowach trafiliśmy wraz z mężem do Rzeszowa. Pracujemy razem na budowie – mąż

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

jako inżynier budowy, a ja zajmuję się tzw. papierkową robotą, czyli po prostu prowadzę biuro budowy.

Mimo że aktualny zawód kobiety nie odpowiada jej wykształceniu, jest zadowolona z pracy i chciałaby nadal rozwijać się w tym kierunku:

Mam nadzieję, że uda mi się kontynuować obecny sposób pracy, czyli pracę biurową na budowie. W przyszłości chciałabym zrobić studia podyplomowe z gospodarki nieruchomościami, aby zdobyć jeszcze więcej wiedzy na temat zarządzania zarówno budową, jak i nieruchomościami komercyjnymi (biografia P5).

W biografii zawodowej Marty przewijają się różnorodne zajęcia. Pierwsze doświadczenia związane z pracą zdobywała pod okiem rodziców, sprzedając w rodzinnej hurtowni, następne podczas studiów. Jest zadowolona z praktyk odbywanych w trakcie nauki, które wbrew obawom dały jej spory zasób wiedzy i umiejętności. Początkowo uzyskała zatrudnienie w wyuczonym zawodzie – w biurze podróży, jednak została zmuszona do przerwania tej pracy. Docenia wiedzę i umiejętności, które tam zdobyła. Po różnych perypetiach przyjechała z mężem do Rzeszowa, do pracy przy budowie galerii. Jej karierę cechuje ruchliwość pozioma, związana z częstymi zmianami miejsca zatrudnienia. Jak dotąd nie uwidoczniła się ruchliwość pionowa, dotycząca awansu na wyższe stanowiska, ze względu na krótki okres zatrudnienia w poszczególnych zakładach pracy. Kobieta jest jednak zadowolona z podjętej decyzji. Pomimo że wykonywany aktualnie zawód nie jest związany z jej kierunkiem wykształcenia, bardzo chciałaby kontynuować pracę w branży budowlanej. W momencie zakończenia budowy galerii kobieta liczy się z perspektywą powrotu w rodzinne strony – marzy o stabilizacji. Planuje także podjąć dalszą naukę w celu zdobycia kwalifikacji do zarządzania budową oraz nieruchomościami komercyjnymi, co z pewnością ułatwi jej kontynuację zatrudnienia w aktualnej branży.

Kolejna respondentka – Weronika – ma 27 lat, jest rozwódką, matką siedmioletniego syna, posiada wykształcenie wyższe z zakresu prawa, pochodzi z rodziny inteligenckiej. Po ukończeniu studiów odbyła staż w kancelarii notarialnej, dzięki czemu zdobyła cenne doświadczenia i umiejętności:

Później miałam 5 miesięcy stażu w kancelarii radcy prawnego. Byłam zatrudniona na podstawie umowy o pracę. Była to kancelaria rodzinna, gdzie pracował ojciec, córki, zięć. Myślę, że jestem urodzona do tego zawodu i jest on moją pasją, a nie łączy się tylko z profitami, dlatego podchodziłam do zawodu sumiennie i staran-

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

nie, miałam okazję się sprawdzić. Zdarzało mi się poprawiać błędy wykwalifikowanych adwokatów, radców prawnych. Często wykazywałam chęć poznawania nowych tematów, którymi kancelaria nie zajmowała się na co dzień, a jej pracownicy mieli bardzo wąską wiedzę z nimi związaną.

Podczas wywiadu dało się zauważyć, że jest to osoba kontaktowa, komunikatywna i otwarta, wobec czego nie powinna mieć problemów z aklimatyzacją do nowego otoczenia, jednak wysokie aspiracje i skrupulatność nie pomogły jej – jak twierdzi – w uzyskaniu stałego zatrudnienia:

Wydaje mi się, że w związku z tym, że byłam bardziej wnikliwa, dociekliwa i wykazywałam się inwencją, nie zostałam zaakceptowana ani polubiona, wobec czego nie przedłużono ze mną umowy. Młody wiek, a wysokie ambicje – to był problem.

Kobieta ujawnia wysoką samoocenę, wierzy w swoje możliwości i kompetencje, a praca sprawia jej przyjemność:

Miałam tam kiepskie zarobki (najniższą krajową), ale mieszkałam z rodzicami i osiąganie wysokich profitów za pracę nie było dla mnie priorytetem. Sam fakt pracy w kancelarii dawał mi satysfakcję, bo mogłam się realizować i robić to, co kocham. Chciałam się sprawdzić, zobaczyć, czy się nadaję do tego zawodu, i jestem przekonana, że tak.

Kolejnym etapem – trwającym do dzisiaj – jest praca w firmie rodzinnej:

Po ukończeniu pracy w kancelarii rozpoczęłam pracę w firmie rodzinnej, którą prowadzi mój ojciec z bratem, i pracuję tam aktualnie. Zajmuję się sprawami prawnymi – jestem zatrudniona w dziale prawnym.

Dostrzega jednak, że nawet mając oparcie wśród bliskich, nie jest łatwo awansować, gdy się jest kobietą:

Mimo że pracuję w firmie rodzinnej i wydawałoby się, że mam łatwiej, to jako kobieta muszę wykazać się bardziej, żeby zasłużyć na wyższe stanowisko. Brat szybko po skończeniu studiów wszedł w skład zarządu. Ja nie mam niestety tak łatwo – muszę pracować na to 10 lat (biografia P4).

Weronika jest zatrudniona zgodne z kwalifikacjami, aktualnie pracuje w firmie rodzinnej, gdzie zajmuje się kwestiami prawnymi. Zauważyła jednak, że jako kobieta musi liczyć się z pewnymi trudnościami i barierami w kwestii awansu, niezależnie od tego, czy przełożonym jest ktoś

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

z rodziny, czy zupełnie obcy człowiek. W stosunku do niej formułowane są wyższe wymagania niż wobec mężczyzn zatrudnionych w firmie. Praca jest pasją kobiety i jedną z wartości autotelicznych, jednak zatrudnienie w aktualnym przedsiębiorstwie nie jest spełnieniem jej marzeń. Wyznaczyła sobie plany i cele zawodowe dotyczące pracy w kancelarii radcowskiej oraz określiła konkretne działania zmierzające do ich osiągnięcia (przygotowuje się do egzaminu na aplikację), dzięki czemu mają one szansę powodzenia, tym bardziej że w narracji kobiety wyczuwa się dużą determinację w działaniu.

Analiza danych zgromadzonych w wyniku wywiadów prowadzonych z **kobietami bezrobotnymi** ukazuje przebieg ich doświadczenia zawodowego, ale także eksponuje ich niepokoje i obawy związane z przyszłością. Kobiety te formułują także oczekiwania względem poszukiwanej pracy.

Swą ścieżkę kariery zaprezentowała także 27-letnia Blanka, legitymująca się wykształceniem wyższym magisterskim, panna, pochodząca z rodziny inteligenckiej. Pierwsze doświadczenia zawodowe zdobyła w trakcie studiów podczas pobytu w Stanach Zjednoczonych na Alasce:

> [...] w czasie studiów przez trzy miesiące byłam w USA, dokładnie – na Alasce, ze studenckiego programu Work&Travel [...]. Później (po siedmiu miesiącach przerwy) pracowałam w jednej z rzeszowskich restauracji na stanowisku barmana-kasjera. Trwało to od kwietnia do lipca 2007 roku. Następnym moim miejscem pracy była regionalna organizacja turystyczna, gdzie odbyłam staż absolwencki. Byłam tam zatrudniona na stanowisku specjalisty do spraw turystyki. Potem przez niecały rok byłam bezrobotna. Po tym okresie udało mi się dostać znowu na staż – do biura podróży w Rzeszowie.

Kobieta szybko aklimatyzowała się do nowych warunków, a w trakcie wypowiedzi podkreślała znaczenie atmosfery panującej w miejscu pracy dla dobrego samopoczucia w tym środowisku:

> Aklimatyzacja w pracy zawsze przebiegała szybko, bo miałam szczęście trafić na miłych współpracowników. To od nich w dużej mierze zależy, jak szybko nauczymy się wykonywać polecenia, bo zwykle to oni nas przyuczają, i czy zostaniemy zaakceptowani w grupie (biografia B3).

Blanka nie miała możliwości znaczącego awansu ze względu na różne czynniki:

> Nigdzie nie pracowałam na tyle długo, żeby móc awansować, chociaż i tak w żadnej z firm praktycznie nie było takiej możliwości (przedsiębiorstwa zbyt

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

małe lub rodzinne). Ciekawe jest to, że dużo łatwiej było mi awansować podczas 4-miesięcznej studenckiej pracy w USA niż w Polsce nawet po 1,5 roku. Za granicą osoba, która dobrze pracuje i angażuje się, jest doceniana i zawsze dostaje szansę rozwoju. Awans zawsze też wiąże się z podwyżką [...]. W małych firmach, w których pracowałam, ścieżka awansu praktycznie nie istnieje. Schemat organizacyjny w niewielkich przedsiębiorstwach jest bardzo okrojony, zwykle podlega się bezpośrednio szefowi, więc nie ma wyższego stanowiska, na które można by awansować. Z kolei za zmianą nazwy stanowiska, np. z referenta na specjalistę, nie idzie zmiana uposażenia na wyższe.

Aktualnie respondentka poszukuje zatrudnienia, ukończyła nawet kurs umożliwiający zdobycie dodatkowych kwalifikacji, jednak jej nadzieje na otrzymanie pracy nie są wielkie:

Po długim szukaniu pracy w turystyce (mając również świadomość niskich zarobków w tej branży w naszym województwie) postanowiłam się przekwalifikować. Dostałam się na kurs finansowany z EFS – „Kadry i płace dla początkujących". Szkolenie trwało około 3 miesięcy – teoria oraz praktyka (obliczenia, obsługa programów Symfonia oraz Płatnik), spotkania z doradcą zawodowym. Po ukończeniu kursu szukam pracy również związanej z tą dziedziną, jednak nie posiadając odpowiedniego doświadczenia, mam na to nikłe szanse.

Jedynej szansy na poprawę swojej sytuacji ekonomicznej upatruje w wyjeździe zagranicznym:

Po wielomiesięcznym i bezskutecznym poszukiwaniu pracy, biorąc również pod uwagę zniesmaczenie tym, co dzieje się w naszym kraju, planuję długoterminowy wyjazd za granicę w celach zarobkowych (biografia B3).

Blanka ma za sobą tak naprawdę epizodyczne doświadczenia zawodowe, których ciągłość była przerywana okresami bezrobocia:

[...] pomiędzy wszystkimi okresami zatrudnienia za każdym razem pozostawałam bezrobotna, a okres pozostawania bezrobotną systematycznie się wydłuża. Kilka lat temu było znacznie łatwiej znaleźć pracę.

Deprymujący jest dla niej fakt, iż jako młoda, wykształcona kobieta musi włożyć wiele wysiłku w poszukiwanie pracy, nie mając przy tym pewności, że ją znajdzie. Nie widzi również szans na awans w potencjalnym miejscu zatrudnienia. Podejmowała próby uzyskiwania nowych kwalifikacji, ale ze względu na niewielkie doświadczenie ocenia swoje szanse na znalezienie pracy jako nikłe. Rozważa możliwość wyjazdu zagranicznego w celach zarobkowych, co poprawiłoby jej sytuację bytową. Można

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

stwierdzić, że kobieta oczekuje zmian na lepsze. Nie jest to jednak bierne czekanie – podejmowała działania zmierzające do uzyskania zatrudnienia w kraju, jednak w miarę przedłużania się okresu bezrobocia stopniowo traciła na to nadzieję.

Jedna z badanych kobiet to 26-letnia Dorota z wykształceniem wyższym z zakresu biotechnologii, panna, o pochodzeniu robotniczym. W trakcie studiów odbywała praktykę w Niemczech, później zaś otrzymała tam zatrudnienie. Nie ma jednak porównania odnośnie do warunków pracy w Polsce i za granicą, ponieważ nigdy nie pracowała w kraju:

> Ukończyłam studia magisterskie biotechnologiczne na Politechnice w Gdańsku. Aktualnie jestem bezrobotna, nigdy nie pracowałam w Polsce z tego względu, że w moim mieście nie ma wystarczająco dużo miejsc dla biotechnologów. Natomiast przebyłam obowiązkową praktykę narzuconą odgórnie z uczelni, która zagwarantowała mi skończenie studiów. Praktyki odbyłam za granicą, w Niemczech, a więc to był mój pierwszy raz w starciu się z tym zawodem.

Realizowanie obowiązków zawodowych nie sprawiało jej trudności, problemem była jednak bariera językowa i narodowość:

> W spełnieniu się w pracy nie miałam większego problemu, lecz aklimatyzacja była dosyć trudna ze względu na bariery narodowościowe, język. Praktyki za granicą dały mi wiele wrażeń i doświadczeń, a następnie pracę – był to dla mnie osobisty sukces zawodowy, ponieważ stałam się czynnym, a nie biernym pracownikiem, zmieniły się moje obowiązki oraz zaczęto mnie traktować jako osobę społeczną.

Kobieta odczuwa silną więź z krajem pochodzenia:

> Niestety, praca ta nie dawała mi pełnej satysfakcji, ponieważ jako Polka kocham swój kraj i tęsknota ograniczała mnie w pracy. Ponadto pobyt w Niemczech był niekomfortowy, ponieważ w tym kraju dalej widoczny jest konflikt na tle rasowym, choć tak naprawdę bezpośrednio mnie nie dotyczył.

Powiedziała również o swoich planach zawodowych, które koncentrują się głównie na podjęciu zatrudnienia w Rzeszowie:

> Moje wymagania skupiają się wokół miejsca pracy, czyli są to potrzeby spełniania się w moim mieście. Nie ukrywam, że liczy się dla mnie atmosfera w środowisku pracy. Nie mam wygórowanych wymagań dotyczących płacy, ponieważ główną satysfakcją jest fakt, iż mogłabym się spełniać w swoim zawodzie w swoim kraju (biografia B4).

Dorota – aktualnie kobieta bezrobotna – nigdy nie pracowała w Polsce, lecz ma pewne doświadczenie zawodowe związane z odbywaniem

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

podczas studiów praktyk w Niemczech oraz późniejszym zatrudnieniem w tym kraju w wyuczonym zawodzie. Tęsknota za ojczyzną, bariera językowa i konflikty etniczne, które tam obserwowała, skłoniły ją do powrotu w rodzinne strony. Niestety, w Polsce do tej pory nie znalazła zatrudnienia, a z narracji kobiety wynika, że marzy jej się praca zgodna z kierunkiem wykształcenia, w miłej atmosferze. Odczuwa się, że praca jest jej pasją, źródłem satysfakcji i samorealizacji.

Kolejna kobieta to 23-letnia Ewa – pochodzenie robotnicze, wykształcenie średnie, panna. Aktualnie studiuje, jednak zdobyła już doświadczenie zawodowe w formie stażu na stanowisku administracyjnym i w salonie kosmetycznym:

> Jak dotychczas na drodze mojej kariery zawodowej miałam możliwość odbycia dwukrotnie stażu. Pierwszy był staż na stanowisku pracownika administracyjnego, a drugi w salonie kosmetycznym na stanowisku kosmetyczki. Nie miałam problemów z zaaklimatyzowaniem się w miejscach pracy.

O ile atmosfera w pierwszym zakładzie pracy odpowiadała jej, o tyle praca w salonie kosmetycznym stała się źródłem nieprzyjemnych doświadczeń:

> Atmosfera panująca w pierwszym miejscu pracy była dobra, nawiązałam koleżeńskie relacje z niektórymi współpracownikami, nabyłam doświadczenia w pracy na tym stanowisku. Jedynym negatywnym doświadczeniem było to, że często wykonywałam obowiązki w ogóle do mnie nienależące i dało się odczuć mniejsze poszanowanie dla stażystów. Jeśli chodzi o drugie miejsce pracy, to negatywem była atmosfera panująca w pracy, częste kłótnie wśród współpracowników, a moja pracodawczyni nie wywiązywała się ze swoich obowiązków, pozostawiając mnie często samą na stanowisku pracy. W konsekwencji musiałam przerwać staż z winy mojej pracodawczyni, która nieoczekiwanie wyjechała.

Gwałtowne przerwanie stażu stało się dla niej źródłem stresu i powodem utraty pracy:

> [...] było to bardzo stresujące, bo zamiast pracować jeszcze przez kilka miesięcy, znowu zostałam bezrobotna, i to nie z mojej winy, a mamy trudną sytuację finansową w rodzinie.

Kobieta opowiedziała o swoich planach dotyczących podjęcia jakiejkolwiek pracy, a po ukończeniu studiów z zakresu psychologii – w wyuczonym zawodzie:

> Teraz mogłabym podjąć pracę na różnych stanowiskach, po ukończeniu studiów chciałabym pracować w wyuczonym zawodzie albo na stanowisku o kierunku

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

pokrewnym. Dla mnie najważniejsze w trakcie podjęcia pracy są: możliwość nabycia nowych kwalifikacji i ścieżka rozwoju, warunki i środowisko pracy, wynagrodzenie, wizerunek firmy (biografia B2).

Ewa aktualnie studiuje, jednak ze względu na trudną sytuację materialną rodziny, o której wspomniała podczas wywiadu, szuka zajęć umożliwiających jej poprawę bytu, ale także zdobycie umiejętności i doświadczenia. Na ścieżce zawodowej napotyka trudności, które wywołują wprawdzie napięcie i stres, jednak respondentka nie traktuje dotychczasowych zajęć jako docelowych, więc rozstaje się z nimi bez większego żalu. Uzyskanie pracy umożliwi jej głównie poprawę sytuacji materialnej, a po ukończeniu studiów planuje podjąć zatrudnienie w wyuczonym zawodzie.

Zupełnie odmienną historię opowiedziała Brygida, która nigdy jeszcze nie pracowała ze względu na obowiązki związane z wychowaniem córki:

Ja do tej pory pracy nie szukałam, ponieważ opiekowałam się córeczką, a moja sytuacja materialna w rodzinie pozwalała mi nie martwić się o byt, bo mąż dobrze zarabia. Teraz, gdy córeczka pójdzie do przedszkola, mam zamiar szukać pracy, lecz uważam, że nie będzie to łatwe, gdyż nie posiadam żadnego doświadczenia.

Kobieta ma świadomość, że będzie jej trudno znaleźć pracę po studiach, które ukończyła (pedagogika opiekuńczo-wychowawcza):

Uważam, że kierunek studiów, który ukończyłam, nie pomoże mi w znalezieniu pracy. Wielu moich znajomych, którzy również ukończyli tego typu studia, do dziś szuka pracy lub pracuje w innych branżach.

Myśli wobec tego o rozpoczęciu studiów, które miałyby pomóc w uzyskaniu zatrudnienia, jednak nie konkretyzuje bliżej ich specjalności:

Niekoniecznie chciałabym pracować w wyuczonym zawodzie [...]. Bardzo możliwe jest również, że zacznę w tym roku jakieś studia podyplomowe, które, mam nadzieję, ułatwią mi znalezienie pracy w przyszłości (biografia B1).

W przypadku Brygidy nie można mówić o karierze zawodowej, gdyż jej funkcjonowanie koncentruje się głównie na opiece i wychowaniu dziecka oraz zajmowaniu się domem, podczas gdy mąż realizuje się na płaszczyźnie zawodowej. Małżonkowie przyjęli tradycyjny podział obowiązków, który obojgu do tej pory odpowiadał, tym bardziej że sytuacja finansowa rodziny jest na tyle korzystna, że respondentka nie musi pracować. Kobieta jednak zdaje sobie sprawę z tego, że gdy córka pójdzie do przedszkola, część obowiązków związanych z opieką nad nią po prostu zostanie ogra-

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

niczona, dlatego też chciałaby znaleźć zatrudnienie. Świadoma jest jednak trudności, jakie mogą się z tym wiązać. Narracja Brygidy wskazuje na obawy związane z poszukiwaniem pracy, co można tłumaczyć niepewnością o to, jak sobie poradzi z nową sytuacją i w nowej roli – pracownika. Nie jest również zdecydowana, co konkretnie chciałaby robić, sprawia raczej wrażenie zagubionej w świecie pełnym sprzeczności i dynamicznie się zmieniającym, wymagającym odpowiedzialności i właściwego korzystania z wolności. Na razie przemyślenia kobiety nie układają się w skonkretyzowane plany, lecz przyjmują formę marzeń i potwierdzają jej pasywność na płaszczyźnie zawodowej. W przypadku badanej uwidacznia się ewidentne zapotrzebowanie na kompetentną pomoc doradczą.

Kolejna z badanych kobiet – Patrycja – ma 26 lat, legitymuje się wyższym wykształceniem, pochodzi z rodziny inteligenckiej, jest panną i nie ma dzieci. Wszelkie doświadczenia zawodowe kobiety mieszczą się w kręgu jej zainteresowań językiem angielskim i nauczaniem. Kontakt z pracą miała już podczas studiów z zakresu filologii angielskiej, kiedy wyjechała do Wielkiej Brytanii:

> Na drugim roku studiów pracowałam przez trzy miesiące w Anglii, w Leeds, gdzie wyjechałam przede wszystkim po to, żeby doskonalić umiejętność posługiwania się językiem angielskim. Trudno przecież studiować jakikolwiek język i nie mieć z nim styczności, a także z kulturą kraju, z którego się wywodzi. Zresztą studia i nauka literackiego języka to co innego. Przez pierwszy tydzień byłam załamana – studentka angielskiego, a nie rozumie tylu rzeczy. Jednak im dłużej przebywałam za granicą, tym czułam się coraz lepiej i pewniej. Poznawałam nowych znajomych. Plusem było to, że nie miałam praktycznie styczności z Polakami.

Pobyt za granicą umożliwił jej doskonalenie umiejętności posługiwania się językiem angielskim oraz dał możliwość uzyskania pierwszych doświadczeń zawodowych:

> Pracowałam w biurze na stanowisku pomocniczym. Szybko się przystosowałam. Zdarzało się, że ktoś poprosił mnie o tłumaczenie jakiegoś tekstu czy pisma z języka polskiego na angielski albo odwrotnie. Była więc okazja, żeby dodatkowo zarobić, a przy tym wzbogacić swoje umiejętności. Niestety, te trzy miesiące szybko zleciały i trzeba było wracać do Polski.

Po powrocie do kraju Patrycja skończyła studia licencjackie o specjalności nauczycielskiej i kontynuowała kształcenie w trybie zaocznym w Częstochowie, co było związane z podjęciem zatrudnienia w liceum na stanowisku nauczycielki języka angielskiego:

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

> Po ukończeniu studiów licencjackich, a w trakcie kontynuowania studiów w trybie zaocznym podjęłam pracę jako nauczyciel języka angielskiego w liceum. Była to praca na zastępstwo. Wielu nauczycieli było życzliwych, chociaż znaleźli się tacy, którym przeszkadzało, że młoda kobieta pracuje, jest lubiana przez uczniów i ma z nimi dobry kontakt.

Konieczność przerwania pracy w szkole skłoniła badaną do przeniesienia się do miasta, w którym kontynuowała studia. Udało jej się otrzymać tam zatrudnienie:

> Później, gdy skończyła się umowa, przeniosłam się do Częstochowy, gdzie kontynuowałam studia i pracowałam w technikum – praca przyjemna, wspominam ją dobrze.

Po uzyskaniu dyplomu magistra Patrycja wróciła do rodzinnego miasta i podjęła pracę w gimnazjum:

> Później, po powrocie do Rzeszowa, pracowałam w zespole szkół w gimnazjum i szkole podstawowej – też na zastępstwo.

Ostatnia umowa kobiety była na czas zastępstwa, tak więc ponownie musiała przerwać pracę. W trakcie wypowiedzi Patrycja zwracała uwagę na tempo i nieprzewidywalność przemian rynkowych, które cechują współczesny świat:

> W tym momencie jestem bezrobotna – poszukuję pracy, ale nie ma ofert. Wydawało mi się, że wybierając taki kierunek studiów, nie muszę się martwić o miejsce pracy. Wtedy potrzebowali anglistów, jednak dużo ich kształcono i w tym momencie nauczycieli jest więcej niż miejsc pracy. To smutne [...]. Aktualnie udzielam korepetycji z języka angielskiego.

Planuje zdobywać kolejne kwalifikacje, niekoniecznie związane z zawodem, które, ma nadzieję, ułatwią jej znalezienie stałej pracy:

> Zamierzam dalej się rozwijać w zawodzie oraz zdobywać dodatkowe kwalifikacje niezwiązane z zawodem nauczyciela, a dające mi większe możliwości. Jeśli nie znajdę pracy w zawodzie, na pewno będę robiła coś innego – mam kilka pomysłów (biografia B5).

Badana kobieta ma doświadczenie w zakresie wyuczonego zawodu. Wielokrotnie zmieniała miejsce, lecz nie charakter pracy. Trzykrotnie pracowała jako nauczycielka języka angielskiego na różnych szczeblach edukacji (liceum, technikum, gimnazjum i szkoła podstawowa). Zatrudnienie

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

udawało jej się uzyskać jednak tylko na czas zastępstwa, kiedy chwilowo zwalniało się miejsce. Zmiany na rynku pracy dotyczące zapotrzebowania na zawód, który zdobyła badana, utrudniają jej podjęcie stałego zatrudnienia. Patrycja ma już kilka pomysłów na swoją przyszłość, nie zdradza jednak, czym chciałaby się zająć w razie przedłużania się okresu bezrobocia. Jest przykładem tego, że człowiek musi być otwarty na zjawiska, które burzą wizję dobrze zorganizowanego świata, oraz na jego niespodziewaną dynamiczność i spontaniczność.

Dziesięć kobiet – dziesięć opowieści – dziesięć różnych doświadczeń zawodowych i wizji przyszłości. Badane oprócz opisywania przeszłości kreślą wyobrażenia na temat swych przyszłych losów i perspektyw, które się przed nimi pojawiają – są przecież młodymi kobietami, które w rzeczywistości stoją u progu kariery zawodowej, lecz świat współczesny, zmienny i pełen sprzeczności, może zweryfikować te plany. Młode kobiety stanowią grupę szczególnie zagrożoną wykluczeniem społecznym, dlatego niezwykle istotne jest pogłębione rozpoznanie ich potrzeb, opinii, celów i ambicji życiowych. Pierwsze doświadczenia zawodowe rzutują na ich przyszłość. To na ich podstawie kobiety w znacznej mierze kształtują poczucie swej wartości i samoocenę warunkujące dalsze funkcjonowanie w różnych kontekstach życia społecznego.

Respondentki reprezentują odmienne ścieżki karier zawodowych, doświadczenia i staż pracy. Jedne kobiety pomimo młodego wieku mają bogate doświadczenie zawodowe (biografia P2, biografia P5, biografia B5), dla niektórych aktualna praca jest pierwszym miejscem zatrudnienia (biografia P1), inne zaś jeszcze nie podjęły pracy zawodowej ze względu na macierzyństwo (biografia B1) lub mają trudności z jej znalezieniem (biografia B3, biografia B4), bądź też pracują dorywczo, równocześnie studiując (biografia B2). Nie zawsze również wykonywane zajęcie jest tym, czego pragną, podejmują więc konkretne kroki, aby osiągnąć wymarzone cele (biografia P3, biografia P4).

Najbardziej mgliście jawi się ścieżka zawodowa Brygidy, która chciałaby uzyskać zatrudnienie, jednak nie precyzuje dokładnie swoich zamierzeń (nie uściśla branży – mówi tylko, że nie musi być ona związana z wyuczonym zawodem, nie określa, kiedy chciałaby podjąć pracę, na podstawie jakiej umowy itp.). Wydawać by się mogło, że ma dzięki temu więcej możliwości niż kobiety, które zawężają perspektywę zatrudnienia i jasno określają cele w postaci chęci zrobienia doktoratu i pracy na uczelni (Julia), pozostania w branży budowlanej i zarządzania nieruchomościami (Marta), hotelarskiej i gastronomicznej (Małgorzata) czy też w księ-

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

gowości (Agnieszka). Brak umiejętności precyzowania własnych celów zawodowych rokuje jednak niekorzystnie dla przyszłej kariery kobiety, bo w świecie krzyżujących się systemów wartości, nieprzejrzystym i rodzącym ambiwalencję istotnym warunkiem osiągania sukcesu jest umiejętność rozumienia zmian i „kierowania sobą".

W dzisiejszych realiach wyznaczanych przez zmiany społeczno-kulturowe i ekonomiczne człowiek nie może tkwić w schematach przeszłości i teraźniejszości, ponieważ pozbawia się w ten sposób rozumienia wyzwań współczesnego świata i świadomości perspektywy przyszłościowej. Współczesną młodą kobietę powinna cechować gotowość do ciągłego doskonalenia i podnoszenia kwalifikacji zawodowych, a także do przekwalifikowywania się (Patrycja). Aby mieć wpływ na swoje życie i aktywnie w nim uczestniczyć – kreując rzeczywistość, zmieniając ją i w pewnym stopniu kontrolując – kobieta musi przewidywać, a nawet „wyprzedzać" przyszłość.

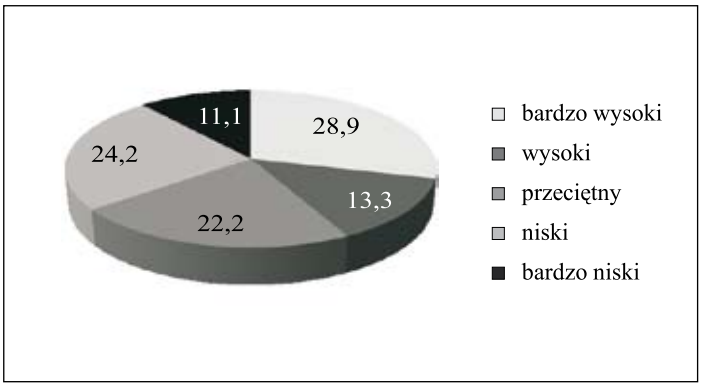
3.5. Zjawisko mobbingu kobiet

Sposób postrzegania zjawiska przemocy ściśle łączy się z przeobrażeniami społecznymi, a szczególnej wartości pojęcie to nabiera w procesie demokratyzacji życia, którego zasadniczym przejawem jest prawo obywatelskie człowieka do nietykalności osobistej. Nie sposób rozpatrywać sytuacji kobiet na rynku pracy w oderwaniu od problematyki mobbingu i innych form przemocy, takich jak molestowanie i molestowanie seksualne. Kobiety są szczególnie zagrożone przemocą w miejscu pracy ze względu na działania dyskryminujące związane z płcią ze strony pracodawcy i innych pracowników, które często stanowią podstawę **mobbingu**.

Istotne w tym kontekście było poznanie opinii pracodawców na temat związku mobbingu z płcią (wykres 12). Z analizy zgromadzonych danych wynika, że przemoc w miejscu pracy zdaniem 28,9% pracodawców jest w bardzo wysokim stopniu, a zdaniem 13,3% w wysokim stopniu związana z płcią. Co piąty pracodawca twierdzi, że płeć ma znaczenie dla zjawiska mobbingu w stopniu przeciętnym, około co czwarty, że w stopniu niskim, a zaledwie 11,1% uważa, że w bardzo niskim stopniu.

Pracodawcy w większości twierdzą, że kobiety częściej narażone są na mobbing (88,9%). Jedynie 8,9% badanych uważa, że rzadziej mogą stać się jego ofiarami, a 2,2% respondentów nie ma zdania na ten temat. Wypowiedzi

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638



Wykres 12. Opinie pracodawców na temat związku mobbingu z płcią (%)

Źródło: opracowanie własne.

swe uzasadniają następująco: „bo to kobiety", „bo kobieta jest słabsza", „to płeć słaba", „bardziej podatna na stres", „słabsza psychicznie", „jest delikatniejsza", „kobieta jest bardziej uległa", „ze względu na niższe stanowiska są wykorzystywane przez pozostałych", „ze względu na słabość emocjonalną". Wypowiedzi pracodawców świadczą o stereotypowym postrzeganiu kobiet i przypisywaniu im cech, przez których pryzmat na ogół postrzega je społeczeństwo. Cechy te zyskują w wypowiedziach respondentów zwykle pejoratywny wydźwięk jako negatywne atrybuty kobiet. Najczęściej podkreślane są uległość i posłuszeństwo, które pozwalają na manipulowanie kobietami: „ze względu na uległość łatwo można nimi kierować", „łatwiej nimi sterować niż mężczyznami". Cecha ta staje się wobec tego niekiedy pożądana z perspektywy pracodawcy, jednak może prowadzić do wyzyskiwania, nadmiernego obciążenia obowiązkami zawodowymi i eksploatacji kobiety. Pracodawcy mają podzielone zdania na temat takich cech kobiecych jak nieprzewidywalność i emocjonalność. Większości z nich one przeszkadzają, jednak niektórzy uważają, że „nieprzewidywalność może owocować podpowiadaniem nieoczekiwanych, nowych rozwiązań", a „dzięki emocjonalności kobiety mogą podejmować trafne decyzje".

Zdecydowana większość pracodawców ceni sobie natomiast intuicję kobiet, a wśród pozytywnych cech przypisywanych kobietom badani wymieniają na ogół: opiekuńczość, ambicję, samodzielność, samodyscyplinę, dokładność, zaangażowanie i odpowiedzialność.

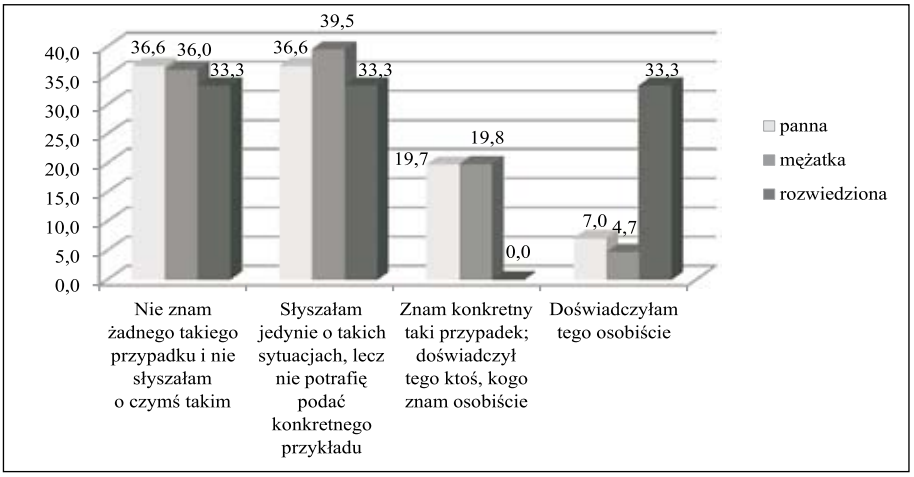
Oprócz pracodawców opinie na temat sytuacji stosowania mobbingu wobec kobiet przez przełożonego wyraziły również badane kobiety. Ko-

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

biety pracujące, niezależnie od stanu cywilnego, najczęściej nie słyszały o przypadkach mobbingu ani nie znają osób, które tego doświadczyły, lub też słyszały o takich zdarzeniach, lecz nie potrafią przytoczyć żadnego przykładu (wykres 13).

W grupie kobiet bezrobotnych nieco więcej osób niż wśród pracujących, gdyż ponad połowa mężatek i panien oraz 75,0% kobiet rozwiedzionych, słyszało o przypadkach mobbingu (wykres 14). Mężatki i panny pracujące (odpowiednio: 19,8%, 19,7%) częściej od bezrobotnych (6,0% mężatek, 7,8% panien) znają kobiety, które znalazły się w opisanej sytuacji, natomiast jedna rozwódka pracująca doświadczyła mobbingu osobiście. Analiza statystyczna wyników badań nie wykazała statystycznie istotnego zróżnicowania ze względu na żadną ze zmiennych sytuujących w obu grupach badanych (kobiety pracujące: $\chi^2 = 5{,}27$; $\alpha = 0{,}05$; df = 6; p = 0,51; C Pearsona = 0,21; kobiety bezrobotne: $\chi^2 = 2{,}17$; $\alpha = 0{,}05$; df = 6; p = 0,90; C Pearsona = 0,15). Można więc uznać, że poglądy całej ankietowanej grupy są zbieżne.

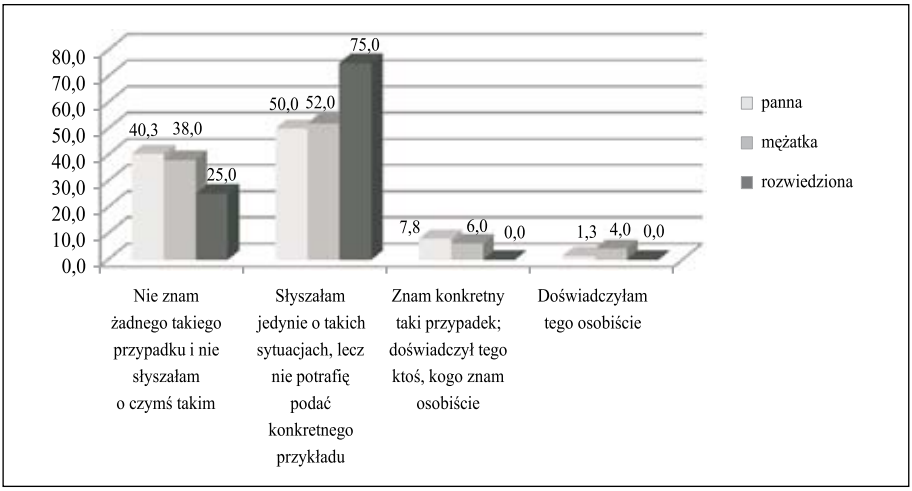
Istotne poznawczo okazało się rozpoznanie proponowanych sposobów reakcji kobiet pracujących i bezrobotnych na mobbing ze strony przełożonego. Za najodpowiedniejszą reakcję większość panien (78,9% pracujących, 72,7% bezrobotnych) i mężatek (77,9% pracujących, 74,0% bez-



Wykres 13. Stan cywilny kobiet pracujących a ich doświadczenia związane ze stosowaniem przez pracodawcę mobbingu (%)

Wartości statystyczne: $\chi^2 = 5{,}27$; $\alpha = 0{,}05$; df = 6; p = 0,51; C Pearsona = 0,21.
Źródło: opracowanie własne.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638



Wykres 14. Stan cywilny kobiet bezrobotnych a ich doświadczenia związane ze stosowaniem przez pracodawcę mobbingu (%)

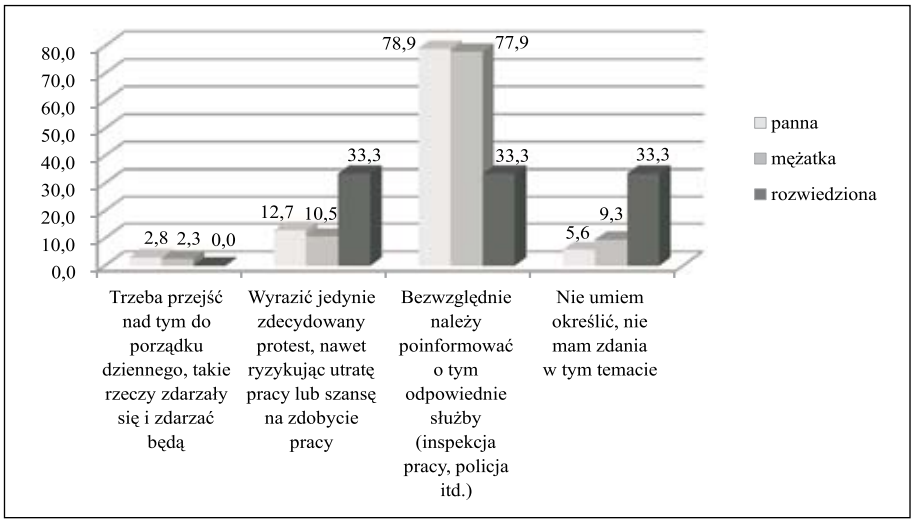
Wartości statystyczne: $\chi^2 = 2{,}17$; $\alpha = 0{,}05$; df = 6; p = 0,90; C Pearsona = 0,15.
Źródło: opracowanie własne.

robotnych) z obu grup oraz wszystkie bezrobotne kobiety rozwiedzione uważają poinformowanie o tym odpowiednich służb (wykresy 15 i 16). Rzadziej kobiety proponują wyrazić zdecydowany sprzeciw wobec takiego traktowania, sporadycznie zaś twierdzą, że mobbing zdarzał się i nadal będzie dochodzić do takich zachowań, więc należy przejść nad tym do porządku dziennego.

Zarówno w badanej grupie kobiet pracujących ($\chi^2 = 5{,}27$; $\alpha = 0{,}05$; df = 6; p = 0,51; C Pearsona = 0,21), jak i w badanej próbie kobiet bezrobotnych ($\chi^2 = 9{,}31$; $\alpha = 0{,}05$; df = 6; p = 0,16; C Pearsona = 0,31) nie zostało wykazane statystycznie istotne zróżnicowanie pomiędzy opiniami badanych kobiet dotyczącymi reakcji na stosowanie przez pracodawcę mobbingu a ich stanem cywilnym.

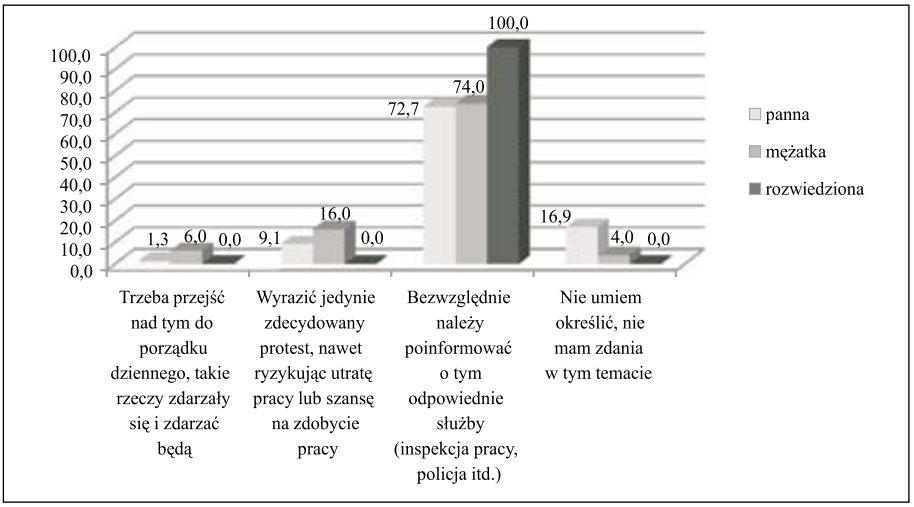
Kolejnym przejawem przemocy w miejscu pracy ocenianym przez kobiety było **molestowanie seksualne**. Niemal połowa kobiet pracujących i bezrobotnych nie zna takiego przypadku (odpowiednio: 48,8%, 47,3%), dotyczy to głównie kobiet o pochodzeniu robotniczym (57,7% pracujących, 48,9% bezrobotnych). Często również badane kobiety słyszały o zdarzeniach molestowania seksualnego w miejscu pracy, lecz nie potrafią podać konkretnego przykładu (38,8% – pracujące, 47,3% – bezrobotne). Najliczniejszą taką grupę stanowią kobiety pracujące o pochodzeniu chłopskim

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638



Wykres 15. Stan cywilny a opinie kobiet pracujących dotyczące reakcji na stosowanie przez pracodawcę mobbingu (%)

Wartości statystyczne: $\chi^2 = 5{,}27$; $\alpha = 0{,}05$; df = 6; p = 0,51; C Pearsona = 0,21.
Źródło: opracowanie własne.



Wykres 16. Stan cywilny a opinie kobiet bezrobotnych dotyczące reakcji na stosowanie przez pracodawcę mobbingu (%)

Wartości statystyczne: $\chi^2 = 9{,}31$; $\alpha = 0{,}05$; df = 6; p = 0,16; C Pearsona = 0,31.
Źródło: opracowanie własne.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

(71,4%) oraz bezrobotne z rodzin inteligenckich (52,4%). Do znacznie rzadszych przypadków należy natomiast znajomość osób doświadczających molestowania seksualnego (10,0% – pracujące, 4,6% – bezrobotne). Sporadycznie badane kobiety przyznają się do osobistych doświadczeń w tym zakresie (tabela 42).

Na podstawie analizy statystycznej należy stwierdzić, że w badanej grupie kobiet pracujących wykazana została istotna statystycznie zależność pomiędzy doświadczeniami związanymi z molestowaniem seksualnym przez pracodawcę a pochodzeniem badanych kobiet ($\chi^2 = 16{,}34$; $\alpha = 0{,}05$; df = 6; p = 0,02; C Pearsona = 0,36). Zależność ta kształtuje się na poziomie przeciętnym. Takiej zależności nie odnotowano w odniesieniu do badanej próby kobiet bezrobotnych ($\chi^2 = 7{,}61$; $\alpha = 0{,}05$; df = 6; p = 0,27; C Pearsona = 0,28).

Kobiety wyraziły podczas badań opinie dotyczące reakcji na molestowanie seksualne przez pracodawcę (tabela 43). Większość badanych kobiet pracujących i bezrobotnych jest zgodnych co do tego, że o molestowaniu seksualnym należy bezwzględnie poinformować odpowiednie służby (83,1% pracujących, 80,9% bezrobotnych). Niepokoi fakt, że aż 21,4% kobiet pracujących pochodzenia chłopskiego nie potrafi określić, jak należy zachować się w takiej sytuacji. Podobne trudności z zaproponowaniem reakcji na molestowanie seksualne zgłasza co dziesiąta kobieta bezrobotna o pochodzeniu robotniczym (10,9%) i inteligenckim (9,5%).

Na podstawie analizy zgromadzonego materiału badawczego daje się zauważyć, że większość pracodawców (88,9%) twierdzi, iż na mobbing narażone są głównie kobiety. Wśród przyczyn tego zagrożenia badani wymieniają najczęściej cechy stereotypowo przypisywane kobietom, takie jak delikatność, emocjonalność, podatność na stres, uległość, możliwość kierowania kobietami.

Analiza zgromadzonego materiału empirycznego pozwala optymistycznie stwierdzić, że kobiety niezwykle rzadko doświadczają mobbingu i molestowania na tle seksualnym. Najczęściej w ogóle nie znają takich przypadków albo jedynie o nich słyszały. Co piąta panna i mężatka spotkała kobiety, które tego doświadczyły. Natomiast kobiety bezrobotne bardzo rzadko znają takie osoby. Podobnie jest w przypadku molestowania na tle seksualnym, o którym większość kobiet słyszy (38,8% – pracujące, 47,3% – bezrobotne) lub też w ogóle nie zna takich przypadków (48,8% – pracujące, 47,3% – bezrobotne).

Ankietowane kobiety wyraziły również opinie na temat stosownej reakcji na przemoc wobec kobiet w miejscu pracy, czyli mobbing i mole-

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Tabela 42. Pochodzenie a doświadczenia kobiet związane z molestowaniem seksualnym przez pracodawcę

Pochodzenie	Kobiety	Badane kobiety według doświadczeń dyskryminacji								Ogółem	
		nie znam żadnego takiego przypadku i nie słyszałam o czymś takim		słyszałam jedynie o takich sytuacjach, lecz nie potrafię podać konkretnego przykładu		znam konkretny taki przypadek; doświadczył tego ktoś, kogo znam osobiście		doświadczyłam tego osobiście			
		L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.
Inteligenckie	prac.	21	42,9	20	40,8	7	14,3	1	2,0	49	30,6
	bez.	9	42,9	11	52,4	1	4,8	0	0,0	21	16,0
Robotnicze	prac.	56	57,7	32	33,0	6	6,2	3	3,1	97	60,6
	bez.	45	48,9	42	45,7	5	5,4	0	0,0	92	70,2
Chłopskie	prac.	1	7,1	10	71,4	3	21,4	0	0,0	14	8,8
	bez.	8	44,4	9	50,0	0	0,0	1	5,6	18	13,7
Razem	prac.	78	48,8	62	38,8	16	10,0	4	2,5	160	100,0
	bez.	62	47,3	62	47,3	6	4,6	1	0,8	131	100,0
Wartości statystyczne dla kobiet pracujących: $\chi^2 = 16{,}34$; $\alpha = 0{,}05$; df = 6; p = 0,02; C Pearsona = 0,36. Wartości statystyczne dla kobiet bezrobotnych: $\chi^2 = 7{,}61$; $\alpha = 0{,}05$; df = 6; p = 0,27; C Pearsona = 0,28.											

Źródło: opracowanie własne.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Tabela 43. Pochodzenie a opinie kobiet pracujących dotyczące reakcji na molestowanie na tle seksualnym przez pracodawcę

Pochodzenie	Kobiety	Badane kobiety według reakcji na dyskryminację								Ogółem	
		trzeba przejść nad tym do porządku dziennego, takie rzeczy zdarzały się i zdarzać będą		wyrazić jedynie zdecydowany protest, nawet ryzykując utratę pracy lub szansę na jej zdobycie		bezwzględnie należy poinformować o tym odpowiednie służby (inspekcja pracy, policja)		nie umiem określić, nie mam zdania			
		L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.
Inteligenckie	prac.	0	0,0	3	6,1	44	89,8	2	4,1	49	30,6
	bez.	0	0,0	1	4,8	18	85,7	2	9,5	21	16,0
Robotnicze	prac.	2	2,1	7	7,2	80	82,5	8	8,2	97	60,6
	bez.	5	5,4	4	4,3	73	79,3	10	10,9	92	70,2
Chłopskie	prac.	0	0,0	2	14,3	9	64,3	3	21,4	14	8,8
	bez.	1	5,6	1	5,6	15	83,3	1	5,6	18	13,7
Razem	prac.	2	1,3	12	7,5	133	83,1	13	8,1	160	100,0
	bez.	6	4,6	6	4,6	106	80,9	13	9,9	131	100,0
Wartości statystyczne dla kobiet pracujących: $\chi^2 = 7{,}20$; $\alpha = 0{,}05$; df = 6; p = 0,30; C Pearsona = 0,25. Wartości statystyczne dla kobiet bezrobotnych: $\chi^2 = 1{,}73$; $\alpha = 0{,}05$; df = 6; p = 0,94; C Pearsona = 0,14.											

Źródło: opracowanie własne.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

stowanie seksualne. Do najczęściej wymienianych należy informowanie odpowiednich służb o wszelkich przejawach przemocy.

3.6. Oferty urzędów pracy w zakresie przeciwdziałania bezrobociu a oczekiwania kobiet

W wyniku analizy zgromadzonego materiału empirycznego rozpoznano ofertę urzędów pracy w zakresie pomocy kobietom bezrobotnym, a także oczekiwania kierowane przez kobiety pod adresem urzędów.

Oferty urzędów pracy i oczekiwania kobiet przeanalizowano z perspektywy zarówno pracowników urzędów pracy, jak i kobiet bezrobotnych zarejestrowanych w tychże urzędach. Wśród form przeciwdziałania bezrobociu oferowanych przez urząd wszyscy pracownicy wymieniają: zasiłek dla bezrobotnych, pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, staże i przygotowanie zawodowe, kursy i szkolenia, prace interwencyjne, kluby i giełdy pracy (tabela 44). Przyznawane są także na ogół: dodatek aktywizacyjny (97,2%), stypendium na podjęcie dalszej nauki (91,7%), środki na podjęcie działalności gospodarczej (91,7%), refundację kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną. Nieco rzadziej pracownicy urzędów pracy wymieniają wśród działań na rzecz wspierania kobiet jednorazową refundację pracodawcy składek na ubezpieczenie społeczne, poradnictwo prawne oraz refundację kosztów wynagrodzenia dla absolwentów (41,7%).

Tabela 44. Opinie pracowników urzędów pracy dotyczące form przeciwdziałania bezrobociu oferowanych przez urząd

Lp.	Formy przeciwdziałania bezrobociu oferowane przez urząd pracy	Badani pracownicy PUP według form przeciwdziałaniu bezrobociu			
		tak		nie	
		L	proc.	L	proc.
1	2	3	4	5	6
1	zasiłek dla bezrobotnych	36	100,0	0	0,0
2	pośrednictwo pracy	36	100,0	0	0,0
3	stypendium na podjęcie dalszej nauki	33	91,7	3	8,3

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

cd. tabeli 44

1	2	3	4	5	6
4	poradnictwo zawodowe	36	100,0	0	0,0
5	staże i przygotowanie zawodowe	36	100,0	0	0,0
6	kursy i szkolenia	36	100,0	0	0,0
7	środki na podjęcie działalności gospodarczej	33	91,7	3	8,3
8	dodatek aktywizacyjny	35	97,2	1	2,8
9	refundacja kosztów opieki nad dzieckiem do lat 7 lub nad osobą zależną	28	77,8	8	22,2
10	refundacja kosztów wynagrodzenia dla absolwentów	15	41,7	21	58,3
11	prace interwencyjne	36	100,0	0	0,0
12	poradnictwo prawne	18	50,0	18	50,0
13	kluby pracy	36	100,0	0	0,0
14	giełdy pracy	36	100,0	0	0,0
15	jednorazowa refundacja pracodawcy składek na ubezpieczenie społeczne	20	55,6	16	44,4

Źródło: opracowanie własne.

Osoby zatrudnione w urzędach pracy wypowiadały się również na temat form pomocy, z których najczęściej korzystają bezrobotne kobiety (tabela 45). Wszyscy badani z Krosna i niemal wszyscy z Przeworska (90,0%) oraz Rzeszowa (78,6%) wymieniają kursy i szkolenia, a także staż absolwencki i przygotowanie zawodowe (odpowiednio: 81,8%, 81,8%, 78,6%). Ponadto znaczna część urzędników z Krosna wśród form wspierania kobiet wyróżnia doradztwo zawodowe (90,9%) i pośrednictwo pracy (63,6%), nieco rzadziej kluby pracy (45,5%) i zasiłek dla bezrobotnych (36,4%), podobnie jak badani z Rzeszowa (42,9%).

Największym powodzeniem wśród kobiet cieszą się w opinii pracowników urzędów pracy kursy i szkolenia, jak np.: sprzedawca z obsługą kasy fiskalnej, na co zwracają uwagę wszyscy badani z Krosna, 90,9% z Przeworska i ponad połowa z Rzeszowa (tabela 46). Znaczna część urzędników z Krosna wymienia branżę gastronomiczną i cateringową (81,8%) oraz florystyczną (63,6%), natomiast w Przeworsku – fryzjerską (63,3%),

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Tabela 45. Opinie pracowników urzędów pracy dotyczące form pomocy, z których najczęściej korzystają kobiety bezrobotne

Lp.	Formy pomocy, z których korzystają kobiety bezrobotne	Badani pracownicy PUP według form pomocy dla bezrobotnych						Ogółem	
		PUP Przeworsk		PUP Krosno		PUP Rzeszów			
		L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.
1	kursy i szkolenia	10	90,9	11	100,0	11	78,6	32	88,9
2	pośrednictwo pracy	1	9,1	7	63,6	3	21,4	11	30,6
3	doradztwo zawodowe	0	0,0	10	90,9	2	14,3	12	33,3
4	kluby pracy	0	0,0	5	45,5	2	14,3	7	19,4
5	dotacje na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej	0	0,0	3	27,3	3	21,4	6	16,7
6	staż absolwencki i przygotowanie zawodowe	9	81,8	9	81,8	11	78,6	29	80,6
7	zasiłek dla bezrobotnych	1	9,1	4	36,4	6	42,9	11	30,6
8	stypendium na podjęcie dalszej nauki	0	0,0	0	0,0	1	7,1	1	2,8
9	prace interwencyjne	1	9,1	0	0,0	1	7,1	2	5,6
10	nie wiem	0	0,0	0	0,0	1	7,1	1	2,8

Uwaga: ze względu na możliwość wyboru więcej niż jednej odpowiedzi procent odpowiedzi nie sumuje się do 100.

Źródło: opracowanie własne.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Tabela 46. Wypowiedzi pracowników urzędów pracy na temat szkoleń najczęściej wybieranych przez kobiety

Lp.	Rodzaj szkoleń	Badani pracownicy PUP według rodzajów szkoleń dla bezrobotnych						Razem	
		PUP Przeworsk		PUP Krosno		PUP Rzeszów			
		L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.
1	sprzedawca z obsługą kasy fiskalnej	10	90,9	11	100,0	8	57,1	29	80,6
2	kosmetyczka	4	36,4	1	9,1	8	57,1	13	36,1
3	gastronomia i catering	1	9,1	9	81,8	1	7,1	11	30,6
4	fryzjer	7	63,6	0	0,0	2	14,3	9	25,0
5	florystyka	0	0,0	7	63,6	2	14,3	9	25,0
6	księgowość w małych firmach	1	9,1	4	36,4	3	21,4	8	22,2
7	opiekunka osób starszych	0	0,0	4	36,4	0	0,0	4	11,1
8	język angielski	0	0,0	0	0,0	4	28,6	4	11,1
9	własna działalność gospodarcza	0	0,0	0	0,0	4	28,6	4	11,1
10	kurs komputerowy	2	18,2	1	9,1	0	0,0	3	8,3
11	kadry i płace	0	0,0	0	0,0	3	21,4	3	8,3
12	sekretarka	2	18,2	0	0,0	0	0,0	2	5,6
13	nie wiem	0	0,0	0	0,0	2	14,3	2	5,6

Uwaga: ze względu na możliwość wyboru więcej niż jednej odpowiedzi procent odpowiedzi nie sumuje się do 100.

Źródło: opracowanie własne.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

a w Rzeszowie kosmetyczną (57,1%). Rzadziej badani wyliczają księgowość w małych firmach (36,4% – Krosno, 21,4% – Rzeszów, 9,1% – Przeworsk) i opiekowanie się osobami starszymi (36,4%).

Ponad połowa kobiet bezrobotnych wśród ofert urzędów pracy najczęściej wymienia możliwość odbycia stażu i przygotowania zawodowego (56,5%), z czego skorzystało odpowiednio 50,4% badanych, a znaczna część, aż 86,3%, chciałaby skorzystać (tabela 47). Więcej niż połowa kobiet wymienia w ofercie urzędów pośrednictwo pracy (51,1%); z takiego wsparcia skorzystało 44,3% badanych, a chciałoby skorzystać 89,3%. Wiele kobiet (90,8%) chciałoby skorzystać z różnego rodzaju kursów i szkoleń, jednak zaoferowano to 46,6% kobiet, a do tej pory skorzystało z nich 39,7% badanych. Często kobiety chciałyby otrzymywać zasiłek dla bezrobotnych (86,3%) oraz korzystać z poradnictwa zawodowego (85,5%), co zaoferowano odpowiednio: 36,6% i 42,0% badanych. Najrzadziej kobiety twierdzą, że zaproponowano im w urzędzie refundację kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną (4,6%), dodatek aktywizacyjny (5,3%) i refundację kosztów wynagrodzenia dla absolwentów, z czego chciałoby skorzystać odpowiednio: 31,3%, 38,2%, 41,2% badanych.

Tabela 47. Opinie kobiet dotyczące form przeciwdziałania bezrobociu zaoferowanych przez urząd pracy oraz oczekiwań w tym zakresie

Lp.	Formy przeciwdziałania bezrobociu		Badane kobiety według korzystania z form przeciwdziałania bezrobociu					
			zaoferowano		skorzystałam		chcę skorzystać	
			tak	nie	tak	nie	tak	nie
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	zasiłek dla bezrobotnych	L	48	83	47	84	113	18
		proc.	36,6	63,4	35,9	64,1	86,3	13,7
2	pośrednictwo pracy	L	67	64	58	73	117	14
		proc.	51,1	48,9	44,3	55,7	89,3	10,7
3	stypendium na podjęcie dalszej nauki	L	19	112	17	114	99	32
		proc.	14,5	85,5	13,0	87,0	75,6	24,4
4	poradnictwo zawodowe	L	55	76	51	80	112	19
		proc.	42,0	58,0	38,9	61,1	85,5	14,5

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

cd. tabeli 47

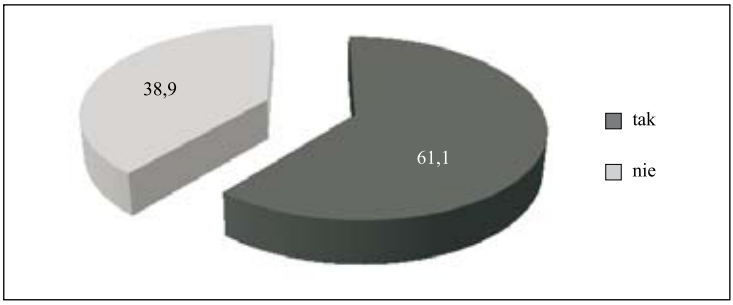
1	2	3	4	5	6	7	8	9
5	staże i przygotowanie zawodowe	L	74	57	66	65	113	18
		proc.	56,5	43,5	50,4	49,6	86,3	13,7
6	kursy i szkolenia	L	61	70	52	79	119	12
		proc.	46,6	53,4	39,7	60,3	90,8	9,2
7	środki na podjęcie działalności gospodarczej	L	18	113	11	120	59	72
		proc.	13,7	86,3	8,4	91,6	45,0	55,0
8	dodatek aktywizacyjny	L	7	124	5	126	50	81
		proc.	5,3	94,7	3,8	96,2	38,2	61,8
9	refundacja kosztów opieki nad dzieckiem do lat 7 lub osobą zależną	L	6	125	5	126	41	90
		proc.	4,6	95,4	3,8	96,2	31,3	68,7
10	refundacja kosztów wynagrodzenia dla absolwentów	L	9	122	8	123	54	77
		proc.	6,9	93,1	6,1	93,9	41,2	58,8
11	prace interwencyjne	L	21	110	18	113	53	78
		proc.	16,0	84,0	13,7	86,3	40,5	59,5
12	poradnictwo prawne	L	11	120	11	120	55	76
		proc.	8,4	91,6	8,4	91,6	42,0	58,0
13	kluby pracy	L	30	101	24	107	59	72
		proc.	22,9	77,1	18,3	81,7	45,0	55,0
14	giełdy pracy	L	15	116	10	121	57	74
		proc.	11,5	88,5	7,6	92,4	43,5	56,5
15	jednorazowa refundacja pracodawcy składek na ubezpieczenie społeczne	L	10	121	6	125	49	82
		proc.	7,6	92,4	4,6	95,4	37,4	62,6

Źródło*:* opracowanie własne.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Analiza materiału empirycznego prowadzi do wniosku, iż oferty urzędów pracy wymieniane przez pracodawców w znacznym stopniu są znane badanym kobietom bezrobotnym.

Istotne poznawczo z perspektywy prowadzonych badań było ustalenie oczekiwań, jakie kierują badane kobiety pod adresem instytucji rynku pracy (tabela 48). Wśród form oczekiwanej pomocy ze strony urzędów pracy respondentki najczęściej wymieniają chęć odbycia szkoleń podwyższających lub zmieniających kwalifikacje zawodowe (92,4%), co łączy się ściśle z ich planami w tym zakresie. Znaczna część pracowników urzędów pracy również podkreśla, że kobiety chętnie chcą się przekwalifikowywać (61,1%) (wykres 17).



Wykres 17. Opinie pracowników urzędów pracy dotyczące skłonności kobiet bezrobotnych do przekwalifikowania się (%)

Źródło: opracowanie własne.

Równie często badane oczekują możliwości korzystania z zatrudnienia refundowanego przez urząd pracy (91,6%) i pośrednictwa mającego na celu znalezienie pracy (90,1%). Nieco rzadziej natomiast spodziewają się doradztwa zawodowego (83,9%), otrzymywania zasiłków i stypendiów (78,6%), możliwości korzystania z ofert klubów pracy (69,5%), a także uzyskania dotacji na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej (51,9%). Zestawienie oczekiwań kobiet kierowanych do instytucji rynku pracy zawiera tabela 48.

Oczekiwania kobiet bezrobotnych wobec instytucji rynku pracy zostały uzupełnione o opinie pracowników urzędów pracy w tym zakresie. Na ogół twierdzą oni, że kobiety zarejestrowane w urzędach pracy oczekują pomocy w znalezieniu zatrudnienia (72,7% – Powiatowy Urząd Pracy w Przeworsku, 72,7% – Powiatowy Urząd Pracy w Krośnie, 57,1% – Powiatowy Urząd Pracy w Rzeszowie). Część pracowników Powiatowego

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Tabela 48. Oczekiwania kobiet dotyczące pomocy ze strony instytucji rynku pracy

Lp.	Formy pomocy	Badane kobiety według oczekiwanej pomocy ze strony instytucji rynku pracy N = 131									
		zdecydowanie tak		raczej tak		raczej nie		zdecydowanie nie		trudno powiedzieć	
		L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.
1	pośrednictwo pracy (pomoc w znalezieniu pracy)	74	56,5	44	33,6	8	6,1	0	0,0	5	3,8
2	doradztwo zawodowe	54	41,2	56	42,7	17	13,0	0	0,0	4	3,1
3	możliwość korzystania z form zatrudnienia refundowanego przez urząd pracy (prace interwencyjne, staż, przygotowanie zawodowe)	64	48,9	56	42,7	7	5,3	0	0,0	4	3,1
4	klub pracy (warsztaty mające na celu: przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej, przygotowanie dokumentów aplikacyjnych itp.)	42	32,1	49	37,4	29	22,1	7	5,3	4	3,1
5	możliwość odbycia szkoleń podwyższających i zmieniających kwalifikacje	83	63,4	38	29,0	6	4,6	1	0,8	3	2,3
6	dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej	46	35,1	22	16,8	42	32,1	12	9,2	9	6,9
7	zasiłki, stypendia i dodatki szkoleniowe oraz aktywizacyjne	63	48,1	40	30,5	18	13,7	1	0,8	9	6,9

Uwaga: ze względu na możliwość wyboru więcej niż jednej odpowiedzi procent odpowiedzi nie sumuje się do 100.

Źródło: opracowanie własne.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Urzędu Pracy z Przeworska wskazuje na chęć odbywania przez kobiety staży absolwenckich (45,5%) oraz kursów i szkoleń (18,2%). Pracownicy Powiatowego Urzędu Pracy z Krosna podkreślają także pomoc w uzyskiwaniu bądź podnoszeniu kwalifikacji zawodowych (36,4%), możliwość ubezpieczenia (27,3%), poradnictwo zawodowe (18,2%) (tabela 49).

Tabela 49. Wypowiedzi pracowników urzędów pracy dotyczące oczekiwań kobiet względem urzędów pracy

Lp.	Oczekiwania	Badani pracownicy PUP według oczekiwań kobiet względem instytucji rynku pracy N = 36						Ogółem	
		PUP Przeworsk		PUP Krosno		PUP Rzeszów			
		L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.
1	pomoc z zakresu poszukiwania zatrudnienia	8	72,7	8	72,7	8	57,1	24	66,7
2	darmowe ubezpieczenie w PUP	0	0,0	3	27,3	0	0,0	3	8,3
3	korzystanie ze świadczeń OPS	0	0,0	2	18,2	0	0,0	2	5,6
4	pomoc w uzyskaniu/ /podniesieniu kwalifikacji	1	9,1	4	36,4	0	0,0	5	13,9
5	poradnictwo zawodowe	0	0,0	2	18,2	0	0,0	2	5,6
6	staże absolwenckie	5	45,5	1	9,1	1	7,1	7	19,4
7	kursy i szkolenia	2	18,2	1	9,1	0	0,0	3	8,3
8	więcej środków dla pracodawców na tworzenie nowych miejsc pracy	1	9,1	1	9,1	1	7,1	3	8,3
9	nie wiem	0	0,0	0	0,0	5	35,7	5	13,9

Uwaga: ze względu na możliwość wyboru więcej niż jednej odpowiedzi procent odpowiedzi nie sumuje się do 100.

Źródło: opracowanie własne.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Analiza wypowiedzi pracodawców udzielonych podczas wywiadów skłania do wniosku, że zdają oni sobie sprawę z oczekiwań kobiet wobec urzędu pracy. Oczekiwania te powinny być systematycznie diagnozowane przez instytucje rynku pracy oraz uwzględniane w podejmowanych działaniach na rzecz poprawy sytuacji kobiet bezrobotnych i ich aktywizacji zawodowej.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

ROZDZIAŁ 4

Podmiotowe warunki sytuacji kobiet

4.1. Wykształcenie kobiet a ich sytuacja na rynku pracy

Sytuacja młodych kobiet na rynku pracy kształtuje się pod wpływem różnych czynników. Niezwykle istotne dla ich funkcjonowania zawodowego są uwarunkowania podmiotowe, bezpośrednio związane z jednostką i poniekąd od niej zależne. Ponadto należy zwrócić uwagę na znaczenie szkoły i jakości kształcenia szkolnego dla kobiet. Od uzyskanego poziomu i kierunku wykształcenia oraz nabytych w toku kształcenia kompetencji zależą zarówno szanse uzyskania pracy w wybranym zawodzie, jak i wywiązywanie się z zadań danych przez pracodawców. Ważnym zadaniem współczesnej szkoły staje się przygotowanie jednostki, w tym także kobiet, w toku orientacji szkolnej i zawodowej do odnalezienia się na rynku pracy i funkcjonowania zawodowego zgodnego z oczekiwaniami pracodawców.

W badaniach skoncentrowano się na następujących czynnikach podmiotowych: poziom i kierunek wykształcenia, motywacja i gotowość kobiet do podjęcia zatrudnienia, znaczenie pracy zawodowej w życiu kobiet pracujących i bezrobotnych, plany i aspiracje edukacyjne i zawodowe, sukcesy oraz niepowodzenia edukacyjne i zawodowe oraz wiedza kobiet, pracodawców i pracowników urzędów pracy na temat podstaw prawnych równości szans.

Ważnym zadaniem w naszych czasach staje się przygotowanie młodych kobiet do funkcjonowania na rynku pracy oraz do ciągłego rozwoju i samodoskonalenia, w czym mogłoby pomóc kształtowanie różnorodnych umiejętności na wszystkich etapach edukacji. Do wykonywania zadań zawodowych wymagane są odpowiednie kompetencje. Zmienność tych zadań powoduje, że zachodzi konieczność ciągłego uzupełniania i aktualizo-

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

wania wiedzy i umiejętności (tzw. kompetencji twardych), ale też rozwijania kompetencji społecznych (tzw. kompetencji miękkich), ułatwiających odnalezienie się w nowych warunkach wynikających z funkcjonowania w zmieniającym się świecie[1]. Edukacja rozumiana jako działalność i praktyka społeczna powinna na każdym etapie kształcenia pełnić następujące funkcje: adaptacyjną, emancypacyjną i krytyczną, którym odpowiadają trzy typy kompetencji: adaptacyjne, emancypacyjne, krytyczne. Kompetencje społeczne, które kobiety powinny kształcić i rozwijać, muszą być adekwatne do funkcji szkoły. Należą do nich kompetencje: (1) adaptacyjne, techniczne – ułatwiające skuteczne działanie, prowadzenie badań, odnalezienie się kobiet na rynku pracy; (2) emancypacyjne – ułatwiające im zrozumienie otaczającej rzeczywistości, własnego działania i jego konsekwencji, dokonywanie wyborów zgodnych z własnymi potrzebami, uznawanymi wartościami i świadomością konsekwencji tych wyborów; (3) krytyczne – umożliwiające dostrzeganie uzasadnień legitymizujących własne działanie i praktykę społeczną, ułatwiające również kobietom zrozumienie ich sytuacji oraz kontekstów, w których przebiega działanie. Ten rodzaj kompetencji pozwala dostrzegać różne formy działań (także ukryte) jednostek, grup i instytucji, ich interesy, formy dominacji, opresji czy przemocy symbolicznej[2].

Z uwagi na znaczenie wykształcenia dla funkcjonowania jednostki na rynku pracy w podjętych badaniach przeanalizowano sytuację edukacyjną kobiet, a mianowicie poziom i kierunek wykształcenia zarówno respondentek pracujących, jak i bezrobotnych. Ponadto w podrozdziale 4.5. skoncentrowano się na planach dotyczących dalszej edukacji, która mogłaby ułatwić kobietom odnalezienie się bądź poprawić ich sytuację na rynku pracy.

Zadowalające jest, iż większość badanych kobiet legitymuje się wykształceniem wyższym – ponad dwie trzecie kobiet pracujących (69,4%), przy czym połowa wyższym magisterskim, a 18,7% wyższym licencjackim (wykres 18). Pozostałe kobiety posiadają wykształcenie średnie zawodowe (14,4%), policealne/pomaturalne (10%) i średnie ogólnokształcące (6,3%).

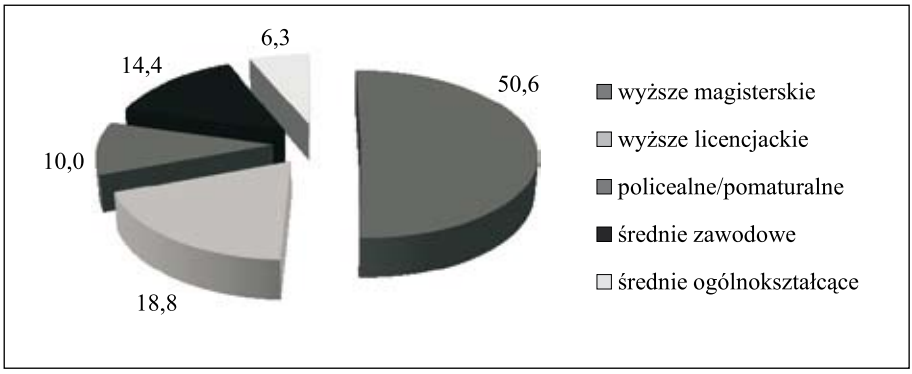
---

[1] S. M. Kwiatkowski, *Standardy kwalifikacji i kompetencji zawodowych*, w: *Zawód i praca w świecie urynkowienia i konkurencji globalnej*, „Studia Pedagogiczne" 65, red. S. M. Kwiatkowski, PAN KNP, Warszawa 2012, s. 170–171.

[2] M. Nowak-Dziemianowicz, *Edukacja i wychowanie*, s. 114–120; Z. Kwieciński, *Tropy – ślady – próby. Studia i szkice z pedagogii pogranicza*, Wyd. Edytor, Poznań–Olsztyn 2000; *Rynek i kultura neoliberalna a edukacja*, red. T. Szkudlarek, A. Kargulowa, S. M. Kwiatkowski, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2005; L. Witkowski, *Edukacja i humanistyka*, IBE, Warszawa 2007.

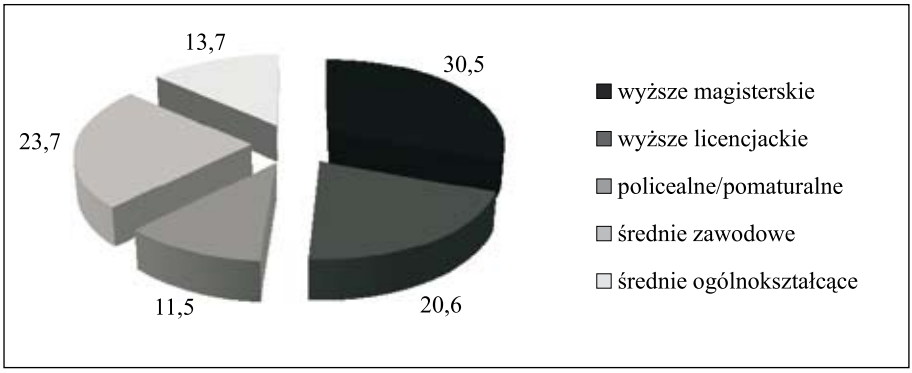
Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Kobiety bezrobotne nieco rzadziej niż pracujące legitymują się wykształceniem wyższym (51,1%). Nie zmienia to jednak faktu, że i tak ponad połowa z nich ma taki właśnie poziom wykształcenia (30,5% – wyższe magisterskie, 20,6% – wyższe licencjackie). Bezrobotne respondentki częściej od pracujących mają wykształcenie średnie zawodowe (23,7%), ogólnokształcące (13,7%) i policealne/pomaturalne (11,5%). Analizowane dane przedstawiono graficznie na wykresie 19.



Wykres 18. Poziom wykształcenia kobiet pracujących (%)

Źródło: opracowanie własne.



Wykres 19. Poziom wykształcenia kobiet bezrobotnych (%)

Źródło: opracowanie własne.

Wykształcenie kobiet jest zróżnicowane w zależności od ich wieku. Wyższe magisterskie najczęściej mają kobiety od 25. do 28. roku życia (67,9% – pracujące, 55,3% – bezrobotne) oraz od 29. do 30. roku życia

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

(54,7% – pracujące, 30,0% – bezrobotne). Wykształcenie wyższe licencjackie najczęściej deklarują kobiety do 24 lat (34,4% – pracujące, 32,1% – bezrobotne), podobnie jak wykształcenie policealne/pomaturalne (18,8% – pracujące, 17,0% – bezrobotne). Wykształceniem średnim zawodowym natomiast legitymuje się co piąta kobieta pracująca oraz 45,0% kobiet bezrobotnych od 29. do 30. roku życia, średnim ogólnokształcącym zaś 15,6% kobiet pracujących i co piąta bezrobotna do 24 lat (20,8%). Analizowane dane zestawiono w tabeli 50. Opracowany statystycznie materiał badawczy pozwala stwierdzić, że występuje statystycznie bardzo istotne zróżnicowanie pomiędzy poziomem wykształcenia a wiekiem badanych kobiet pracujących i bezrobotnych. Siła związku tych zmiennych kształtuje się

Tabela 50. Poziom wykształcenia a wiek kobiet

Poziom wykształcenia	Kobiety	Badane kobiety według wieku						Ogółem	
		do 24 lat		25 do 28 lat		29 do 30 lat			
		L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.
Wyższe magisterskie	prac.	4	12,5	36	67,9	41	54,7	81	50,6
	bez.	7	13,2	21	55,3	12	30,0	40	30,5
Wyższe licencjackie	prac.	11	34,4	11	20,8	8	10,7	30	18,8
	bez.	17	32,1	7	18,4	3	7,5	27	20,6
Policealne/ /pomaturalne	prac.	6	18,8	1	1,9	9	12,0	16	10,0
	bez.	9	17,0	4	10,5	2	5,0	15	11,5
Średnie zawodowe	prac.	6	18,8	2	3,8	15	20,0	23	14,4
	bez.	9	17,0	4	10,5	18	45,0	31	23,7
Średnie ogólnokształcące	prac.	5	15,6	3	5,7	2	2,7	10	6,3
	bez.	11	20,8	2	5,3	5	12,5	18	13,7
Razem	prac.	32	20,0	53	33,1	75	46,9	160	100,0
	bez.	53	40,5	38	29,0	40	30,5	131	100,0
Wartości statystyczne dla kobiet pracujących: $\chi^2 = 37{,}99$; $\alpha = 0{,}05$; df = 8; p = 7,57E-06; C Pearsona = 0,51.									
Wartości statystyczne dla kobiet bezrobotnych: $\chi^2 = 37{,}92$; $\alpha = 0{,}05$; df = 8; p = 0,00001; C Pearsona = 0,55.									

Źródło: opracowanie własne.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

na wysokim poziomie (kobiety pracujące: $\chi^2 = 37,99$; $\alpha = 0,05$; df = 8; p = 7,57; C Pearsona = 0,51; kobiety bezrobotne: $\chi^2 = 37,92$; $\alpha = 0,05$; df = 8; p = 0,00001; C Pearsona = 0,55).

Kobiety są wykształcone w różnych kierunkach (tabela 51), najczęściej ekonomii (21,9% pracujących, 14,5% bezrobotnych). Badane pracujące często legitymują się również wykształceniem wyższym humanistycznym (14,4%), rzadziej pedagogicznym (8,8%), prawniczym i administracyjnym (7,5%), medycznym (6,3%), z dziedziny zarządzania i marketingu (6,3%). Kobiety bezrobotne natomiast kończyły częściej kierunki ogólne (13,7%), pedagogiczne (11,5%), krawiectwo (10,7%) i humanistyczne (9,9%).

Tabela 51. Kierunek wykształcenia kobiet

Lp.	Kierunek wykształcenia	Kobiety	Badane kobiety według kierunku wykształcenia	
			L	proc.
1	2	3	4	5
1	ogólny	prac.	7	4,4
		bez.	18	13,7
2	biologiczny/chemiczny	prac.	6	3,8
		bez.	8	6,1
3	matematyczny/informatyczny	prac.	6	3,8
		bez.	5	3,8
4	krawiectwo	prac.	9	5,6
		bez.	14	10,7
5	humanistyczny	prac.	23	14,4
		bez.	13	9,9
6	rolnictwo	prac.	2	1,3
		bez.	5	3,8
7	pedagogika	prac.	14	8,8
		bez.	15	11,5
8	prawo i administracja	prac.	12	7,5
		bez.	6	4,6

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

cd. tabeli 51

1	2	3	4	5
9	techniczne (m.in. elektromechanika, ogrzewnictwo, budownictwo)	prac.	8	5,1
		bez.	6	4,6
10	zarządzanie i marketing	prac.	10	6,3
		bez.	5	3,8
11	ekonomia	prac.	35	21,9
		bez.	19	14,5
12	fizyka	prac.	–	–
		bez.	1	0,8
13	kosmetyczka/fryzjer	prac.	3	1,9
		bez.	2	1,5
14	gastronomia/hotelarstwo	prac.	3	1,9
		bez.	9	6,9
15	sprzedawca	prac.	1	0,6
		bez.	1	0,8
16	geografia/turystyka	prac.	5	3,1
		bez.	2	1,5
17	medyczne	prac.	10	6,3
		bez.	1	0,7
18	brak odpowiedzi	prac.	6	3,8
		bez.	1	0,8
Razem		prac.	160	100,0
		bez.	131	100,0

Źródło: opracowanie własne.

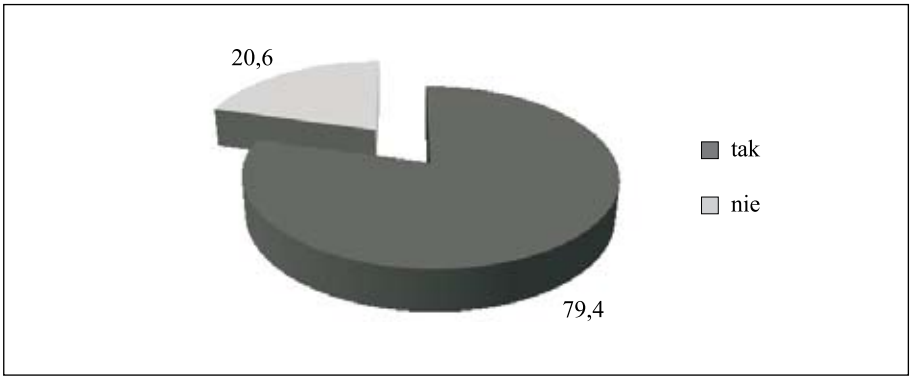
Analiza wyników badań oraz danych GUS upoważnia do wniosku, że kobiety są lepiej wykształcone od mężczyzn i częściej niż oni legitymują się wyższym poziomem wykształcenia. Nie zawsze jednak tzw. kompetencje twarde, czyli wiedza i umiejętności zawodowe – którym przypisuje się duże znaczenie na etapie rekrutacji – ułatwiają młodym kobietom otrzymanie zatrudnienia. Mimo wysokiego wykształcenia, wkraczając na rynek pracy, muszą zmierzyć się one z wieloma trudnościami i przezwyciężyć

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

liczne bariery (które bliżej scharakteryzowano w rozdziale pierwszym) utrudniające otrzymanie zatrudnienia, awans zawodowy i utrzymanie się na rynku pracy.

4.2. Motywacja i gotowość do zatrudnienia kobiet bezrobotnych

Jednym z czynników warunkujących sytuację kobiet na rynku pracy jest ich motywacja i gotowość do zatrudnienia. Spośród objętych badaniami kobiet bezrobotnych aktualnie pracy poszukuje 79,4% z nich, podczas gdy nie szuka jej co piąta kobieta zarejestrowana w urzędzie pracy (wykres 20).

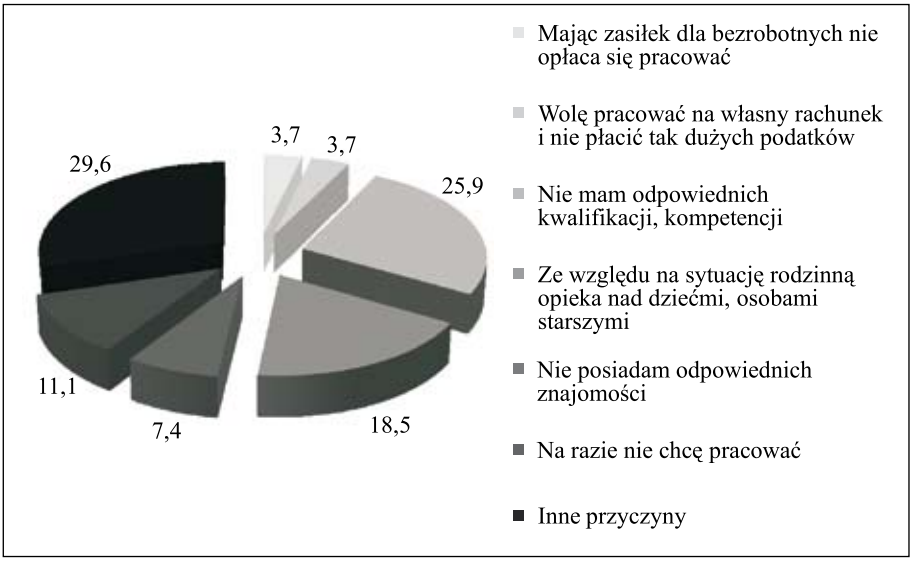


Wykres 20. Poszukiwanie pracy przez kobiety bezrobotne (%)

Źródło: opracowanie własne.

Kobiety bezrobotne, które w momencie prowadzenia badań nie poszukiwały pracy, wymieniały różne przyczyny takiej postawy (wykres 21). Co czwarta respondentka nie miała odpowiednich kompetencji czy kwalifikacji, co oznacza niedostatek przygotowania edukacyjnego. Niektórym podjęcie zatrudnienia uniemożliwiała sytuacja rodzinna (18,5%), a konkretnie opieka nad dziećmi lub osobami starszymi. W dalszej kolejności znalazły się: niechęć do pracy (11,1%), brak odpowiednich znajomości (7,4%), korzystanie z zasiłku dla bezrobotnych (3,7%) i praca na własny rachunek w celu uniknięcia płacenia dużych podatków (3,7%).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638



Wykres 21. Przyczyny niechęci do poszukiwania zatrudnienia (%)

Źródło: opracowanie własne.

Na decyzję o podjęciu poszukiwania pracy ma wpływ wiek respondentek. Najczęściej (97,5%) poszukują jej kobiety z najstarszej grupy badanych, najrzadziej zaś (60,4%) kobiety do 24. roku życia (tabela 52). Im starsze są zatem badane kobiety, tym częściej poszukują zatrudnienia. Analiza statystyczna danych empirycznych wykazała istotną statystycznie zależność pomiędzy wiekiem kobiet a ich decyzjami o podjęciu poszukiwania pracy. Siła związku osiąga stopień przeciętny ($\chi^2 = 21{,}02$; $\alpha = 0{,}05$; df = 2; p = 0,00003; C Pearsona = 0,49).

Najliczniejszą grupę kobiet nieszukających pracy stanowią kobiety z wykształceniem wyższym licencjackim (44,4%), podobnie jak kobiety legitymujące się wykształceniem policealnym/pomaturalnym (33,3%), spośród których co trzecia nie poszukuje zatrudnienia (wykres 22). Występuje w tym przypadku statystycznie bardzo istotne zróżnicowanie pomiędzy poziomem wykształcenia kobiet bezrobotnych a podjęciem przez nie decyzji o poszukiwaniu pracy. Siła tego związku jest przeciętna ($\chi^2 = 16{,}43$; $\alpha = 0{,}05$; df = 4; p = 0,002; C Pearsona = 0,42).

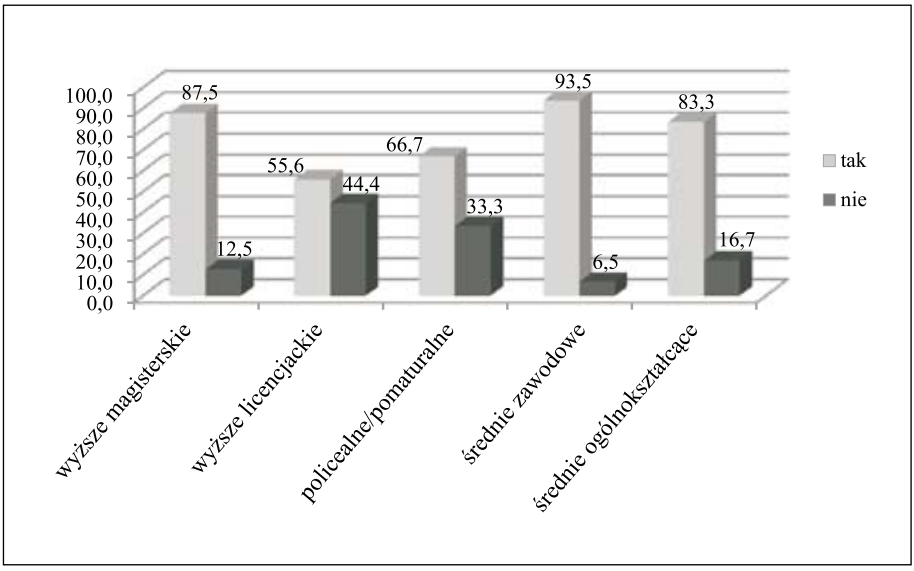
Brak starań o znalezienie pracy przez kobiety z najmłodszej grupy wiekowej oraz z wykształceniem licencjackim i policealnym/pomaturalnym jest w znacznej mierze podyktowany chęcią podjęcia dalszego kształcenia

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Tabela 52. Wiek a poszukiwanie pracy przez kobiety bezrobotne

Wiek	Badane kobiety według poszukiwania pracy				Ogółem	
	tak		nie			
	L	proc.	L	proc.	L	proc.
Do 24 lat	32	60,4	21	39,6	53	40,5
25 do 28 lat	33	86,8	5	13,2	38	29,0
29 do 30 lat	39	97,5	1	2,5	40	30,5
Razem	104	79,4	27	20,6	131	100,0
Wartości statystyczne dla kobiet pracujących: $\chi^2 = 21{,}02$; $\alpha = 0{,}05$; df = 2; p = 0,00003; C Pearsona = 0,49.						

Źródło: opracowanie własne.



Wykres 22. Wykształcenie a poszukiwanie pracy przez kobiety bezrobotne (%)

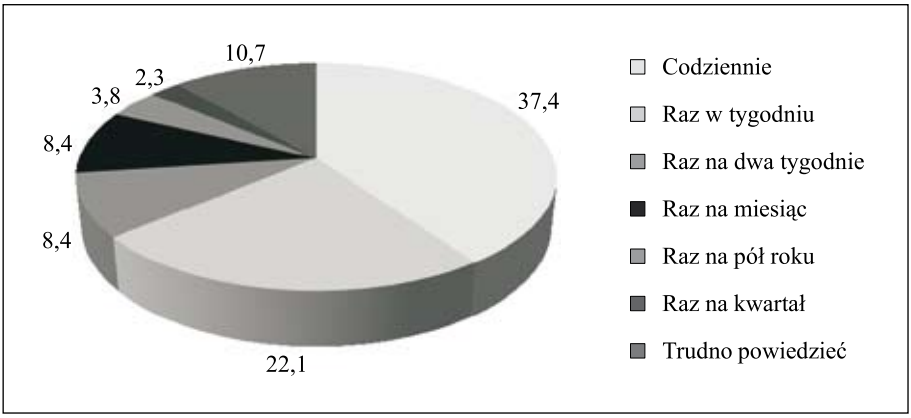
Wartości statystyczne: $\chi^2 = 16{,}43$; $\alpha = 0{,}05$; df = 4; p = 0,002; C Pearsona = 0,42.
Źródło: opracowanie własne.

się przez tę grupę respondentek (podrozdział 4.5.). Z Raportu *Diagnoza Społeczna 2013* wynika, że do głównych przyczyn nieposzukiwania pracy przez znaczną część kobiet bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

pracy należy opieka nad dziećmi (44,0%, spadek o 7 punktów procentowych od 2011 roku) i ogólnie obowiązki domowe, łącznie zajmowanie się domem i opiekowanie się niepełnosprawnymi lub starszymi członkami gospodarstwa domowego (16,4%)[3].

Kobiety poszukujące zatrudnienia udzielały odpowiedzi na pytanie „jak często szukają pracy?" (wykres 23). Okazuje się, że ponad połowa z nich robi to bardzo często (37,4% codziennie, a 22,1% raz na tydzień). Pozostałe badane nieco rzadziej poszukują zatrudnienia.



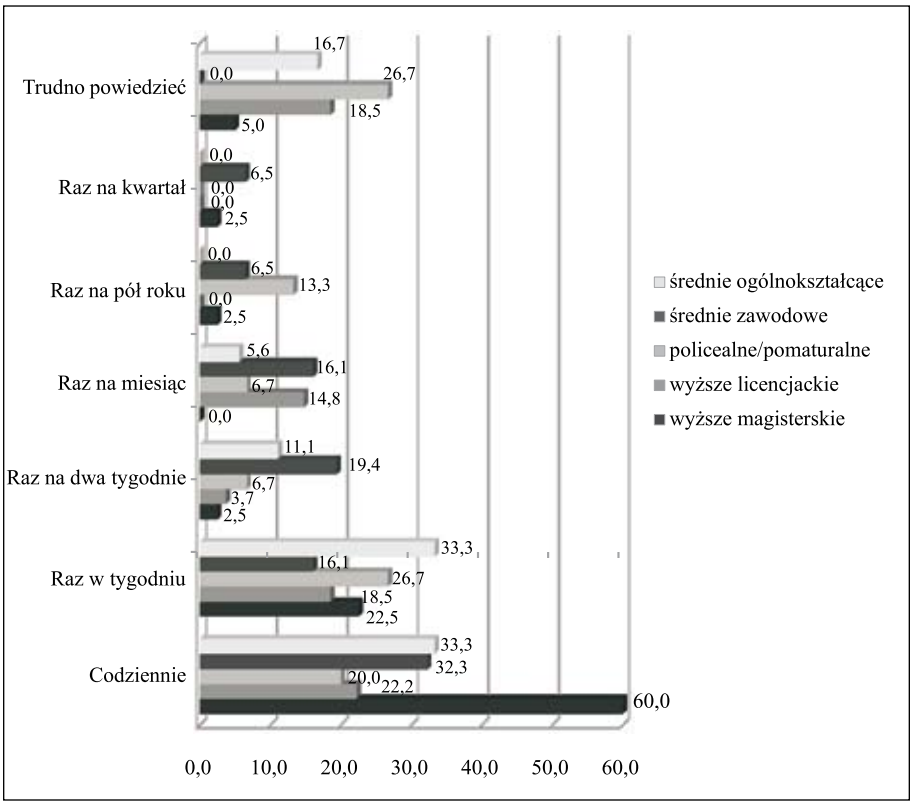
Wykres 23. Częstotliwość poszukiwania pracy przez kobiety bezrobotne (%)

Źródło: opracowanie własne.

Częstotliwość, z jaką badane kobiety szukają pracy, różnicuje poziom ich wykształcenia (wykres 24). Najczęściej, gdyż codziennie, zatrudnienia szukają kobiety z wykształceniem wyższym magisterskim (60,0%) oraz co trzecia badana z wykształceniem średnim ogólnym i średnim zawodowym. Raz na tydzień pracy szuka 33,3% kobiet z wykształceniem średnim ogólnym i 26,7% badanych z wykształceniem policealnym/pomaturalnym. Te ostatnie respondentki stanowią najliczniejszą grupę osób, którym trudno określić częstotliwość swych poszukiwań (26,7%). Opracowany statystycznie materiał badawczy pozwolił stwierdzić, że występuje statystycznie bardzo istotne zróżnicowanie pomiędzy częstotliwością poszukiwania pracy przez badane kobiety bezrobotne a poziomem ich wykształcenia. Siła związku tej zależności występuje na poziomie wysokim ($\chi^2 = 43{,}38$; $\alpha = 0{,}05$; df = 24; p = 0,009; C Pearsona = 0,56).

[3] *Diagnoza Społeczna 2013*, s. 361.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638



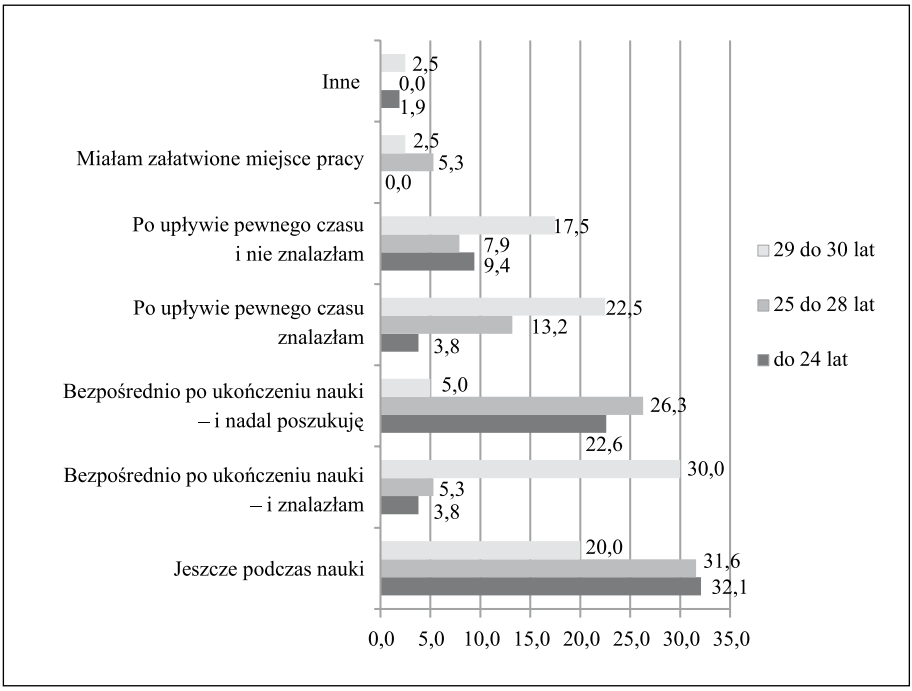
Wykres 24. Poziom wykształcenia kobiet bezrobotnych a częstotliwość poszukiwania pracy (%)

Wartości statystyczne: $\chi^2 = 43{,}38$; $\alpha = 0{,}05$; df = 24; p = 0,009; C Pearsona = 0,56.
Źródło: opracowanie własne.

Badane poniżej 24. roku życia oraz do 28 lat często zaczynają szukać pracy już w trakcie nauki (odpowiednio: 32,1%, 31,6%). Kobiety z najstarszej grupy wiekowej poszukiwały zatrudnienia niejednokrotnie po zakończeniu edukacji (30,0%) bądź też po upływie jakiegoś czasu (22,5%) i znajdowały je, część zaś kobiet z młodszych grup wiekowych, które próbowały uzyskać pracę po ukończeniu szkoły (22,6% do 24. roku życia, 26,3% od 25. do 28. roku życia), ma z tym trudności (wykres 25). Zebrany i opracowany statystycznie materiał empiryczny dotyczący zależności pomiędzy rozpoczęciem poszukiwania pracy a wiekiem badanych kobiet umożliwił stwierdzenie występowania bardzo istotnego zróżnicowania statystycznego, a siła związku tej zależności osiąga

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

poziom wysoki (χ^2 = 30,64; α = 0,05; df = 12; p = 0,002; C Pearsona = 0,53).

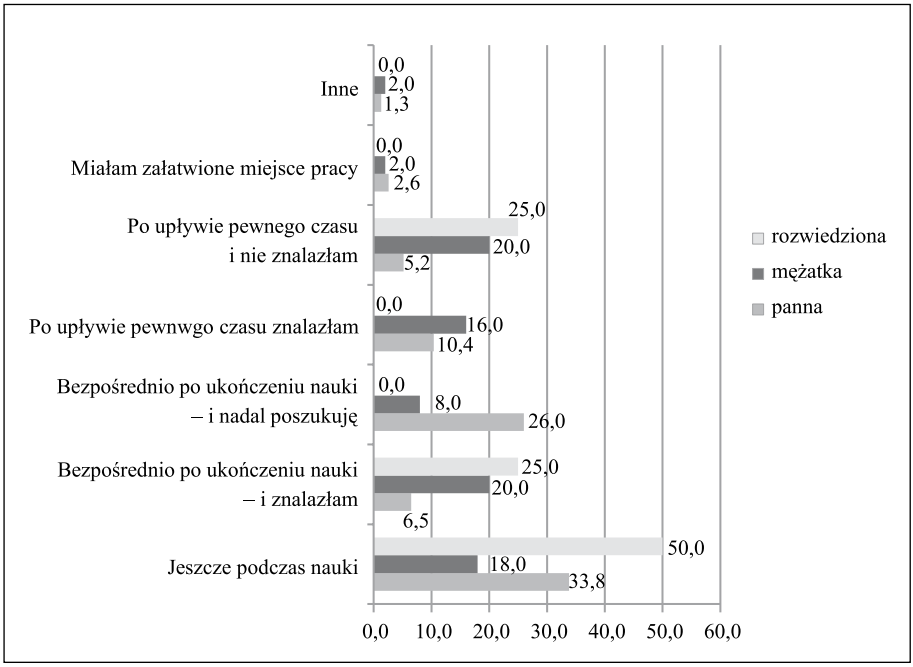


Wykres 25. Wiek kobiet bezrobotnych a rozpoczęcie poszukiwania pracy (%)

Wartości statystyczne: χ2 = 30,64; α = 0,05; df = 12; p = 0,002; C Pearsona = 0,53.
Źródło: opracowanie własne.

Rozpatrując problematykę momentu rozpoczęcia poszukiwania przez kobiety pracy, na podstawie analizy wyników badań stwierdzono statystycznie istotną zależność pomiędzy rozpoczęciem poszukiwania pracy a stanem cywilnym kobiet w stopniu przeciętnym (χ^2 = 22,16; α = 0,05; df = 12; p = 0,04; C Pearsona = 0,46). Najczęściej w trakcie trwania nauki pracy szukała połowa kobiet rozwiedzionych i co trzecia panna. Co czwarta rozwódka, która rozpoczęła poszukiwania zaraz po ukończeniu szkoły, znalazła pracę, natomiast 26% kobiet stanu wolnego, które również zaczęły szukać pracy po ukończeniu szkoły, poszukuje jej nadal. W grupie mężatek 36,0% badanych znalazło pracę albo zaraz po ukończeniu nauki, albo po upływie jakiegoś czasu, 28% zaś nadal nie znalazło zatrudnienia (wykres 26).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638



Wykres 26. Stan cywilny kobiet bezrobotnych a rozpoczęcie poszukiwania pracy (%)

Wartości statystyczne: $\chi^2 = 22,16$; $\alpha = 0,05$; df = 12; p = 0,04; C Pearsona = 0,46.
Źródło: opracowanie własne.

Analiza zgromadzonego materiału badawczego pozwoliła określić metody, za pomocą których kobiety bezrobotne poszukują zatrudnienia (tabela 53). Okazuje się, że ponad połowa z nich szuka pracy za pośrednictwem urzędów pracy (57,3%), znaczna część przez krewnych i znajomych (47,3%) oraz odpowiadając na ogłoszenia w prasie, radiu, telewizji, Internecie (41,2%), a także bezpośrednio w zakładach pracy (38,9%), oraz zamieszczając ogłoszenia w mediach (33,6%). Niemal co czwarta kobieta uczestniczy w testach i rozmowach kwalifikacyjnych. Natomiast znacznie rzadziej badane wyjeżdżają za granicę (10,7%) w celach zarobkowych bądź też organizują własne miejsce pracy (9,9%), poszukują zatrudnienia przez agencje pośrednictwa pracy (9,2%) lub przez szkołę czy uczelnię (7,6%). Na pomoc urzędu pracy w znalezieniu zatrudnienia liczą głównie kobiety rozwiedzione (75,0%) i mężatki (60,0%), a także ponad połowa panien. Ze względu na niewielką liczbę rozwódek objętych badaniami utrudnione jest wyciąganie uogólnień na temat tej grupy osób. Kobiety

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Tabela 53. Metody poszukiwania pracy przez kobiety bezrobotne

Lp.	Metody poszukiwania pracy	Badane kobiety według stanu cywilnego						Ogółem	
		panna		mężatka		rozwiedziona			
		L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.
1	przez urzędy pracy	42	54,5	30	60,0	3	75,0	75	57,3
2	przez agencje pośrednictwa pracy i komercyjne biura pracy	7	9,1	5	10,0	0	0,0	12	9,2
3	przez szkołę/uczelnię (studenckie, uczelniane biura karier)	9	11,7	1	2,0	0	0,0	10	7,6
4	zamieszczanie ogłoszeń w prasie, radiu, TV, Internecie	32	41,6	11	22,0	1	25,0	44	33,6
5	odpowiadanie na ogłoszenia w prasie, radiu, TV, Internecie	36	46,8	17	34,0	1	25,0	54	41,2
6	poszukiwanie bezpośrednio w zakładach pracy	35	45,5	15	30,0	1	25,0	51	38,9
7	poszukiwanie przez krewnych i znajomych	37	48,1	23	46,0	2	50,0	62	47,3
8	starania o zorganizowanie własnego miejsca pracy	8	10,4	4	8,0	1	25,0	13	9,9
9	wyjazd za granicę	13	16,9	1	2,0	0	0,0	14	10,7
10	uczestnictwo w testach, rozmowach kwalifikacyjnych	23	29,9	9	18,0	0	0,0	32	24,4

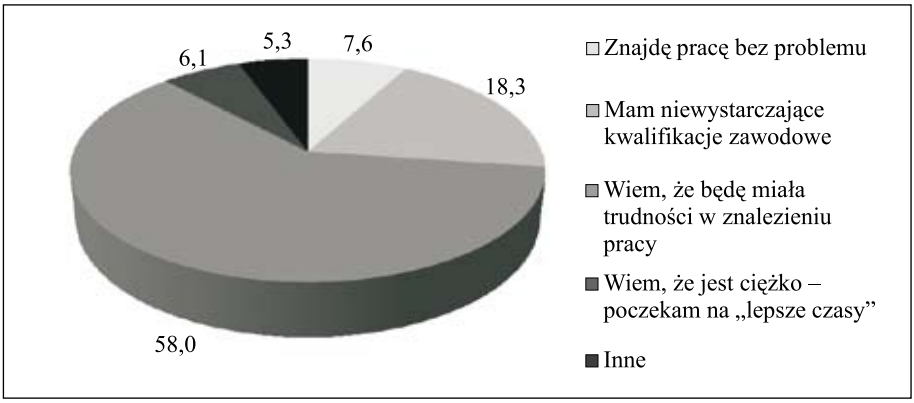
Uwaga: ze względu na możliwość wyboru więcej niż jednej odpowiedzi ich procent nie sumuje się do 100.

Źródło: opracowanie własne.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

stanu wolnego częściej jednak od pozostałych odpowiadają na ogłoszenia w prasie i je zamieszczają (odpowiednio: 46,8% i 41,6%), częściej też poszukują miejsca bezpośrednio w zakładach pracy (48,1%), uczestniczą w testach i rozmowach kwalifikacyjnych (29,9%), a także wyjeżdżają za granicę (16,9%) i szukają pracy przez szkołę (11,7%).

Niezwykle istotne z perspektywy prowadzonych badań jest rozpoznanie opinii kobiet na temat ich szans na uzyskanie zatrudnienia. Ponad połowa ankietowanych jest przekonana, że będzie miała trudności ze znalezieniem pracy. Część kobiet podkreśla, że ma niewystarczające kwalifikacje, co również oznacza, iż mają wątpliwości co do otrzymania zatrudnienia. Jedynie 7,6% respondentek twierdzi, że znajdzie pracę bez problemu (wykres 27).



Wykres 27. Szanse na znalezienie pracy w opiniach badanych kobiet bezrobotnych (%)

Źródło: opracowanie własne.

Obawy kobiet dotyczące trudności z uzyskaniem zatrudnienia związane są najczęściej z wygórowanymi oczekiwaniami pracodawców (38,9%), a także ze zbyt niskim wynagrodzeniem oferowanym młodym kobietom (35,9%). Znaczny odsetek badanych wskazuje również na lęk przed odnalezieniem się w roli pracownika po dłuższej przerwie w aktywności zawodowej (29,8%). Kobiety często boją się także nienormowanego czasu, który może im utrudnić funkcjonowanie rodzinne (28,2%), oraz konieczności dojazdu do miejsca pracy albo nawet wynajmowania mieszkania w innym mieście (24,4%). Rzadziej kobiety obawiają się mobbingu (18,3%) oraz mają wątpliwości, czy poradzą sobie z łączeniem obowiązków rodzinnych

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

z zawodowymi (17,6%), co może się wiązać z szykanami ze strony przełożonego w sytuacji konieczności skorzystania z urlopu na czas opieki nad chorym dzieckiem (13,7%) lub urlopu macierzyńskiego (11,5%).

Analizując obawy kobiet związane z podjęciem pracy ze względu na stan cywilny, obserwuje się, że prawie połowa mężatek niepokoi się, czy poradzi sobie w nowej pracy po przerwie (44,0%). Ponadto mężatki obawiają się nienormowanego czasu pracy, który może negatywnie wpłynąć na funkcjonowanie ich rodziny (40,0%), a także wygórowanych oczekiwań pracodawcy (34,0%). Rzadziej obawiają się zbyt niskiego wynagrodzenia (30,0%), mają wątpliwości, czy poradzą sobie z prowadzeniem domu i wychowaniem dzieci (28,0%), na co zwracają uwagę również rozwódki (50,0%), oraz rzadziej boją się szykan pracodawcy związanych z koniecznością wzięcia urlopu ze względu na sytuację rodzinną (26,0%). Panny natomiast częściej od mężatek obawiają się, że będą uzyskiwać zbyt niskie wynagrodzenie za wykonywaną pracę (39,0%), podobnie jak połowa kobiet rozwiedzionych. Znaczna część panien (42,9%) ma obawy co do wygórowanych oczekiwań pracodawcy, a także trudności z dojazdem do pracy (27,3%). Rzadziej kobiety z tej grupy wskazują na nienormowany czas pracy (22,1%), mobbing (20,8%) i trudności z podjęciem pracy po długiej przerwie (20,8%). W odniesieniu do kobiet rozwiedzionych trudno jest formułować uogólnienia w analizowanej kwestii ze względu na ich niewielką liczbę w próbie badawczej. Analizowane dane zestawione zostały w tabeli 54.

Obawy kobiet bezrobotnych związane z podjęciem pracy zawodowej w kontekście liczby dzieci, które wychowują, przedstawia tabela 55. Dwie trzecie kobiet wychowujących troje dzieci boi się powrotu do pracy po długiej przerwie, która z pewnością związana była z opieką nad potomstwem, a co trzecia z tej grupy obawia się zbyt wysokich oczekiwań pracodawcy. Pozostałe matki wyrażają podobne opinie na temat powrotu do pracy po przerwie. Obawia się tej decyzji 42,1% kobiet wychowujących dwoje dzieci i 34,8% z jednym dzieckiem. Kobiety z tych grup martwią się także, że czas pracy może być nienormowany, co może negatywnie odbić się na ich życiu rodzinnym (47,4% kobiet z dwojgiem dzieci, 39,1% kobiet z jednym dzieckiem), mają również wątpliwości, czy poradzą sobie z łączeniem obowiązków zawodowych i rodzinnych (odpowiednio: 36,8% i 43,5%). Ponadto kobiety wychowujące jedno dziecko wyrażają obawy, że zaproponowane im wynagrodzenie może być zbyt niskie (39,1%), a oczekiwania pracodawcy zbyt wysokie (39,1%). Jeszcze częściej wygórowanych oczekiwań przełożonych boją się kobiety bezdzietne (43,8%), których obawy koncentrują się również na zbyt niskich zarobkach (38,8%) i trudnościach z dojazdem do pracy (30,0%).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Tabela 54. Stan cywilny kobiet bezrobotnych a ich obawy dotyczące podjęcia pracy zawodowej

Lp.	Obawy związane z podjęciem pracy	Badane kobiety według stanu cywilnego						Ogółem	
		panna		mężatka		rozwiedziona			
		L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	mam wątpliwości, czy poradzę sobie z prowadzeniem domu i wychowywaniem dzieci	7	9,1	14	28,0	2	50,0	23	17,6
2	obawiam się szykan ze strony pracodawcy związanych z założeniem przeze mnie rodziny (np. z macierzyństwem – konieczność wzięcia urlopu macierzyńskiego)	10	13,0	4	8,0	1	25,0	15	11,5
3	obawiam się szykan ze strony pracodawcy, w sytuacji, gdy będę musiała korzystać z opieki nad chorym dzieckiem	5	6,5	13	26,0	0	0,0	18	13,7
4	obawiam się, czy poradzę sobie i czy sprawdzę się w nowej pracy po długiej przerwie	16	20,8	22	44,0	1	25,0	39	29,8
5	zbyt niskie wynagrodzenie	30	39,0	15	30,0	2	50,0	47	35,9
6	brak możliwości bądź trudności z awansem	13	16,9	3	6,0	1	25,0	17	13,0
7	wygórowane oczekiwania pracodawcy	33	42,9	17	34,0	1	25,0	51	38,9
8	obawiam się konieczności przekwalifikowania się bądź dalszego doskonalenia zawodowego	2	2,6	6	12,0	0	0,0	8	6,1
9	mobbing w miejscu pracy	16	20,8	8	16,0	0	0,0	24	18,3

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

cd. tabeli 54

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10	boję się, że czas pracy może być nienormowany (np. praca po godzinach, na kilka zmian, przynoszenie pracy do domu), co może mi utrudnić funkcjonowanie w rodzinie	17	22,1	20	40,0	0	0,0	37	28,2
10	obawiam się trudności związanych z dojazdem do pracy, koniecznością wynajmowania mieszkania w innym mieście bądź przeprowadzki itp.	21	27,3	10	20,0	1	25,0	32	24,4
11	inne obawy	1	1,3	1	2,0	0	0,0	2	1,5

Uwaga: ze względu na możliwość wyboru więcej niż jednej odpowiedzi ich procent nie sumuje się do 100.

Źródło: opracowanie własne.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Tabela 55. Liczba dzieci a obawy kobiet bezrobotnych dotyczące podjęcia pracy zawodowej

Lp.	Obawy związane z podjęciem pracy	Badane kobiety według liczby dzieci								Ogółem	
		brak		1 dziecko		2 dzieci		3 dzieci			
		L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	mam wątpliwości, czy poradzę sobie z prowadzeniem domu i wychowywaniem dzieci	6	7,5	10	43,5	7	36,8	0	0,0	23	17,6
2	obawiam się szykan ze strony pracodawcy związanych z założeniem przeze mnie rodziny (np. z macierzyństwem – konieczność wzięcia urlopu macierzyńskiego)	11	13,8	3	13,0	1	5,3	0	0,0	15	11,5
3	obawiam się szykan ze strony pracodawcy w sytuacji, gdy będę musiała korzystać z opieki nad chorym dzieckiem	4	5,0	7	30,4	4	21,1	3	33,3	18	13,7
4	obawiam się, czy poradzę sobie i czy sprawdzę się w nowej pracy po długiej przerwie	17	21,3	8	34,8	8	42,1	6	66,7	39	29,8
5	zbyt niskie wynagrodzenie	31	38,8	9	39,1	5	26,3	2	22,2	47	35,9
6	brak możliwości awansu bądź trudności z jego uzyskaniem	13	16,3	3	13,0	1	5,3	0	0,0	17	13,0
7	wygórowane oczekiwania pracodawcy	35	43,8	9	39,1	4	21,1	3	33,3	51	38,9
8	obawiam się konieczności przekwalifikowania się bądź dalszego doskonalenia zawodowego	4	5,0	0	0,0	3	15,8	1	11,1	8	6,1

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

cd. tabeli 55

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
9	mobbing w miejscu pracy	19	23,8	2	8,7	3	15,8	0	0,0	24	18,3
10	boję się, że czas pracy może być nienormowany (np. praca po godzinach, na kilka zmian, przynoszenie pracy do domu), co może utrudnić mi funkcjonowanie w rodzinie	18	22,5	9	39,1	9	47,4	1	11,1	37	28,2
10	obawiam się trudności związanych z dojazdem do pracy, koniecznością wynajmowania mieszkania w innym mieście bądź przeprowadzki itp.	24	30,0	4	17,4	3	15,8	1	11,1	32	24,4
11	inne obawy	1	1,3	0	0,0	0	0,0	1	11,1	2	1,5

Uwaga: ze względu na możliwość wyboru więcej niż jednej odpowiedzi ich procent nie sumuje się do 100.

Źródło: opracowanie własne.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Wobec obaw kobiet bezrobotnych związanych z podjęciem pracy zawodowej istotne poznawczo okazało się ustalenie czynników, które ich zdaniem ułatwiłyby im uzyskanie zatrudnienia (tabela 56). Ponad połowa badanych twierdzi, że takim sprzyjającym czynnikiem byłoby podniesienie kwalifikacji zawodowych (55,7%), co planuje zrealizować w najbliższym czasie 90,8% z nich, ponadto otrzymanie propozycji pracy zgodnej z kwalifikacjami (51,1%) albo posiadanie doświadczenia zawodowego (42,0%). Często szansę na podjęcie pracy kobiety widzą w przekwalifikowaniu się (32,1%), co również uwzględniają w swoich planach na przyszłość.

Odpowiedzi kobiet różnicuje ich wiek. Najmłodsze respondentki wśród czynników ułatwiających zdobycie pracy zdecydowanie najczęściej wymieniają podniesienie kwalifikacji zawodowych (69,8%), ponadto 45,3%

Tabela 56. Wiek badanych kobiet a czynniki ułatwiające uzyskanie zatrudnienia

Lp.	Czynniki ułatwiające uzyskanie zatrudnienia	Badane kobiety według wieku						Ogółem	
		do 24 lat		25 do 28 lat		29 do 30 lat			
		L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.
1	podniesienie kwalifikacji zawodowych	37	69,8	17	44,7	19	47,5	73	55,7
2	przekwalifikowanie się	11	20,8	9	23,7	22	55	42	32,1
3	zapewnienie opieki dzieciom	5	9,4	8	21,1	5	12,5	18	13,7
4	wsparcie ze strony rodziny	7	13,2	5	13,2	7	17,5	19	14,5
5	propozycja pracy związana z posiadanymi kwalifikacjami	32	60,4	21	55,3	14	35	67	51,1
6	doświadczenie zawodowe	29	54,7	20	52,6	6	15	55	42,0
7	wysokie wynagrodzenie	11	20,8	7	18,4	1	2,5	19	14,5
8	elastyczne godziny pracy	9	17,0	7	18,4	4	10	20	15,3
9	normowany czas pracy	11	20,8	7	18,4	8	20	26	19,8
10	inne czynniki	0	0,0	2	5,3	3	7,5	5	3,8

Uwaga: ze względu na możliwość wyboru więcej niż jednej odpowiedzi ich procent nie sumuje się do 100.

Źródło: opracowanie własne.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

osób z tej grupy wiekowej planuje rozpocząć albo kontynuować studia, w związku z czym należy podkreślić, iż badane te zdają sobie sprawę z wymagań rynku pracy i podejmują konkretne kroki w celu dostosowania się do tych wymogów, co może pozytywnie rokować w kwestii uzyskania przez nie zatrudnienia w przyszłości. Często mają również nadzieję na otrzymanie pracy zgodnej z kwalifikacjami (60,4%), a ponad połowa z nich wie, że w uzyskaniu pracy pomogłoby im doświadczenie zawodowe (54,7%). Na ogół im młodsze kobiety, tym częściej chcą podejmować dodatkowe szkolenia w celu podwyższania kwalifikacji, natomiast im starsze, tym częściej wykazują chęć przekwalifikowania bądź podjęcia pracy niezgodnej z posiadanymi kwalifikacjami (tabela 57). Na zmianę miejsca

Tabela 57. Warunki, które gotowe są spełnić kobiety bezrobotne, aby podjąć pracę

Lp.	Warunki	Badane kobiety według wieku						Ogółem	
		do 24 lat		25 do 28 lat		29 do 30 lat			
		L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.
1	podjąć dodatkowe szkolenia	50	94,3	33	86,8	26	65,0	109	83,2
2	przekwalifikować się	16	30,2	19	50,0	24	60,0	59	45,0
3	podjąć pracę niezgodną z kwalifikacjami	18	34,0	15	39,5	17	42,5	50	38,2
4	wyjechać na jakiś czas za granicę	12	22,6	9	23,7	6	15,0	27	20,6
5	wyjechać na stałe za granicę	1	1,9	6	15,8	2	5,0	9	6,9
6	przenieść się do innej miejscowości	16	30,2	7	18,4	8	20,0	31	23,7
7	podjąć pracę nisko płatną	9	17,0	9	23,7	3	7,5	21	16,0
8	podjąć pracę na własny rachunek	9	17,0	8	21,1	4	10,0	21	16,0
9	odłożyć realizację planów osobistych na później	5	9,4	9	23,7	7	17,5	21	16,0
10	praca w wolontariacie	8	15,1	3	7,9	1	2,5	12	9,2
11	inne warunki	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0

Uwaga: ze względu na możliwość wyboru więcej niż jednej odpowiedzi ich procent nie sumuje się do 100.

Źródło: opracowanie własne.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

zamieszkania związaną z uzyskaniem zatrudnienia zdecydowałoby się 30% kobiet do 24. roku życia, co piąta z najstarszej grupy wiekowej oraz 18,4% badanych w wieku 25–28 lat. Pewna grupa kobiet mogłaby również zdecydować się na wyjazd na jakiś czas za granicę, przy czym najczęściej są to kobiety do 24 lat (22,6%) i od 25. do 28. roku życia (23,7%). Respondentki z tej ostatniej grupy wiekowej są również najczęściej gotowe podjąć pracę niskopłatną (23,7%) oraz odłożyć na później realizację planów osobistych (23,7), gdyby miało im to ułatwić zdobycie pracy.

Istotne okazało się również poznanie poglądów pracowników urzędów pracy na temat kwalifikacji zawodowych mogących ułatwić kobietom bezrobotnym znalezienie pracy. Z analizy zgromadzonego materiału empirycznego wynika, że badani – zwłaszcza zatrudnieni w Powiatowym Urzędzie Pracy w Krośnie – najczęściej podkreślają znaczenie wyższego wykształcenia (81,8%) oraz doświadczenia i kwalifikacji w branży handlowej (63,6% – powiatowe urzędy pracy w Przeworsku i Krośnie, 28,6% – w Rzeszowie). Pracownicy Powiatowego Urzędu Pracy w Krośnie wskazują także na biegłą znajomość języków obcych (36,4%) i obsługi komputera (27,3%). Urzędnicy z urzędu pracy w Przeworsku zwracają uwagę na doświadczenie w zawodzie fryzjerki, krawcowej i kosmetyczki – ważne, żeby kobieta posiadała konkretny zawód. Analizowane dane zawiera tabela 58.

Reasumując, należy podkreślić, że większość kobiet bezrobotnych poszukuje pracy, przy czym im są starsze, tym liczniej szukają zatrudnienia. Respondentki, które nie szukają pracy, podają najczęściej takie przyczyny jak nieposiadanie odpowiednich kompetencji i kwalifikacji, konieczność sprawowania opieki nad dzieckiem lub osobami starszymi albo okresowy brak zainteresowania zatrudnieniem. Wśród kobiet, które nie szukają zatrudnienia, najliczniejszą grupę stanowią badane legitymujące się wykształceniem wyższym licencjackim oraz policealnym/pomaturalnym.

Kobiety na ogół są aktywne w poszukiwaniu pracy, a te, które jej szukają, robią to często – 37,4% badanych codziennie, a 22,1% respondentek raz na tydzień. Najliczniejszą grupę poszukującą zatrudnienia każdego dnia stanowią kobiety z wykształceniem wyższym magisterskim.

Badane kobiety określiły częstotliwość, z jaką szukają pracy. Najczęściej, bo codziennie, zatrudnienia szukają kobiety legitymujące się wykształceniem wyższym magisterskim oraz co trzecia badana z wykształceniem średnim ogólnym i średnim zawodowym. Respondentki do 28. roku życia niejednokrotnie zaczynają szukać pracy już w trakcie nauki. Kobiety zaś w wieku 29–30 lat stanowią najliczniejszą grupę badanych, którym

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Tabela 58. Kwalifikacje a szanse na uzyskanie zatrudnienia przez kobiety bezrobotne w opiniach pracowników urzędów pracy

Lp.	Kwalifikacje zawodowe	Badani pracownicy PUP według wypowiedzi na temat szans zatrudnienia kobiet bezrobotnych						Ogółem	
		PUP Przeworsk		PUP Krosno		PUP Rzeszów			
		L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.
1	wykształcenie wyższe	7	63,6	9	81,8	8	57,1	24	66,7
2	biegła znajomość języków obcych	0	0,0	4	36,4	0	0,0	4	11,1
3	obsługa komputera	0	0,0	3	27,3	0	0,0	3	8,3
4	doświadczenie/kwalifikacje w branży handlowej	7	63,6	7	63,6	4	28,6	18	50,0
5	doświadczenie, m.in. jako fryzjerka, krawcowa, kosmetyczka – kobiety z wykształceniem średnim i konkretnym zawodem	3	27,3	2	18,2	1	7,1	6	16,7
6	księgowość/ekonomia	0	0,0	1	9,1	0	0,0	1	2,8
7	nie wiem	0	0,0	0	0,0	3	21,4	3	8,3
8	kobiety młode z doświadczeniem, bez rodziny i dzieci	0	0,0	0	0,0	2	14,3	2	5,6
9	kobiety z założoną własną działalnością gospodarczą	1	9,1	0	0,0	0	0,0	1	2,8

Uwaga: ze względu na możliwość wyboru więcej niż jednej odpowiedzi ich procent nie sumuje się do 100.

Źródło: opracowanie własne.

udało się otrzymać zatrudnienie, najczęściej zaraz po zakończeniu edukacji lub też po upływie jakiegoś czasu od jej ukończenia.

Analizując opinie kobiet dotyczące ich szans na zatrudnienie, należy podkreślić, że większość z nich ma pesymistyczne podejście do tej kwestii i sądzi, że będzie mieć problemy z otrzymaniem pracy. Analiza zgromadzonego materiału upoważnia również do stwierdzenia, że obawy mężatek dotyczące podjęcia pracy koncentrują się głównie na trudnościach w łą-

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

czeniu obowiązków zawodowych z rodzinnymi, a panien – na czynnikach związanych ze zbyt niskim wynagrodzeniem, trudnościach dojazdu do pracy i odnalezienia się w roli pracownika po długiej przerwie.

Kobiety są świadome konieczności podejmowania różnorodnych działań związanych m.in. z podwyższaniem kwalifikacji zawodowych i przekwalifikowaniem. Gotowe są także godzić się na pracę niezgodną z kwalifikacjami – zwłaszcza respondentki z najstarszej grupy wiekowej, albo zmienić miejsce zamieszkania – głównie kobiety najmłodsze.

4.3. Oczekiwania kobiet wobec pracy i jej ocena

Kobiety na ogół mają dość wysokie **oczekiwania względem pracy**, przy czym kobiety pracujące są bardziej zdecydowane w wyrażaniu swych opinii (tabela 59). Najczęściej kobiety pragną wykonywać pracę, która daje im satysfakcję (85,6% pracujących, 78,6% bezrobotnych), na podstawie umowy o pracę (83,8% pracujących, 77,9% bezrobotnych), w przyjaznym i życzliwym zespole (83,8% pracujących, 72,5% bezrobotnych), co zdecydowanie podkreślają. Ponadto często oczekują pracy zgodnej z kwalifikacjami, dającej możliwość rozwoju zawodowego i doskonalenia, ciekawej, dobrze płatnej, bezpiecznej i nieszkodliwej dla zdrowia.

Kobiety rzadko deklarują chęć podjęcia każdej pracy, częściej zdarza się to wśród kobiet bezrobotnych (29,8%) niż pracujących (8,7%). Na ogół respondentki nie chcą też podejmować pracy w niepełnym wymiarze godzin (67,5% – pracujące, 60,3% – bezrobotne) ani pracy dorywczej na czas określony lub na podstawie umowy zlecenia (83,2% – pracujące, 71,8% – bezrobotne). Jest to podyktowane obawami o stabilność zatrudnienia. Dla znacznej części kobiet praca nie musi być lekka i niewymagająca wysiłku (27,6% – pracujące, 35,1% – bezrobotne).

Oczekiwania kobiet pracujących wobec pracy zostały skonfrontowane z wyrażanymi przez nie **ocenami ich własnej pracy** (wykres 28).

Analiza zgromadzonego materiału empirycznego wskazuje, że bardzo często pragnienia kobiet dotyczące pracy znajdują spełnienie w rzeczywistości. Najczęściej zbieżne z oczekiwanymi są wyobrażenia kobiet dotyczące pracy w życzliwym i przyjaznym zespole (98,2% – oczekiwania, 85,6% – praca zgodna z oczekiwaniami) oraz ciekawej (98,8% – oczekiwania, 76,3% – praca zgodna z oczekiwaniami). Nieco rzadziej pokrywają

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Tabela 59. Oczekiwania kobiet wobec pracy zawodowej

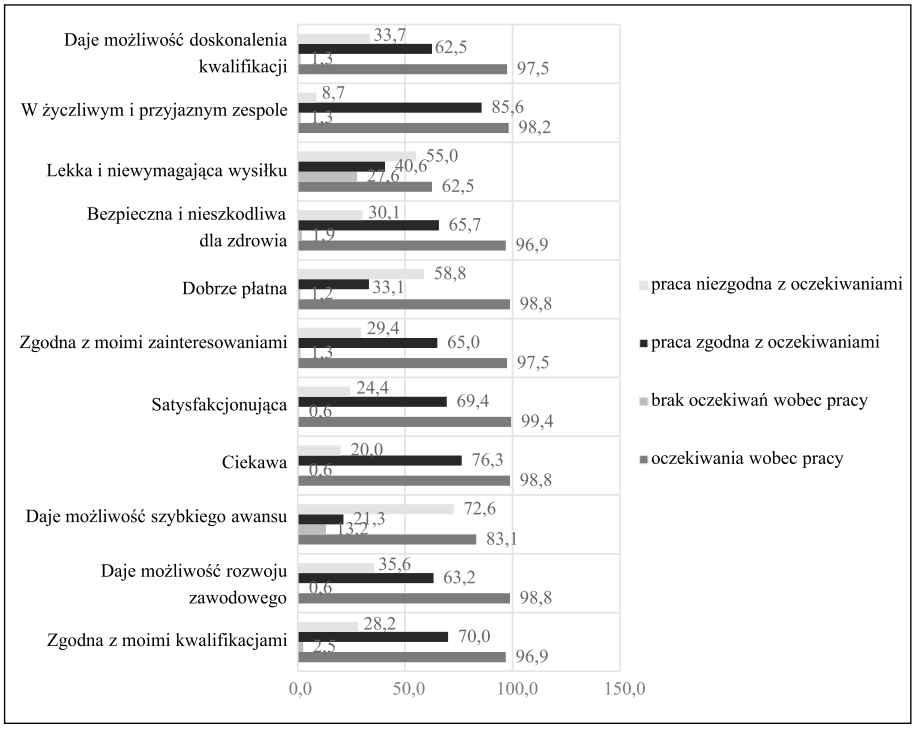
Lp.	Oczekiwania wobec pracy	Kobiety	Badane kobiety według oczekiwań wobec pracy											
			zdecydowanie tak		raczej tak		raczej nie		zdecydowanie nie		trudno powiedzieć		Razem	
			L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	zgodna z kwalifikacjami	prac.	102	63,8	53	33,1	4	2,5	0	0,0	1	0,6	160	100,0
		bez.	73	55,7	40	30,5	14	10,7	1	0,8	3	2,3	131	100,0
2	stała na podstawie umowy o pracę	prac.	134	83,8	24	15,0	2	1,3	0	0,0	0	0,0	160	100,0
		bez.	102	77,9	23	17,6	4	3,1	1	0,8	1	0,8	131	100,0
3	dająca możliwość rozwoju zawodowego	prac.	123	76,9	35	21,9	1	0,6	0	0,0	1	0,6	160	100,0
		bez.	95	72,5	32	24,4	1	0,8	0	0,0	3	2,3	131	100,0
4	dająca możliwość szybkiego awansu	prac.	76	47,5	57	35,6	19	11,9	2	1,3	6	3,8	160	100,0
		bez.	44	33,6	50	38,2	21	16,0	1	0,8	15	11,5	131	100,0
5	ciekawa	prac.	126	78,8	32	20,0	1	0,6	0	0,0	1	0,6	160	100,0
		bez.	88	67,2	40	30,5	1	0,8	0	0,0	2	1,5	131	100,0
6	dająca satysfakcję	prac.	137	85,6	22	13,8	1	0,6	0	0,0	0	0,0	160	100,0
		bez.	103	78,6	27	20,6	0	0,0	0	0,0	1	0,8	131	100,0
7	zgodna z zainteresowaniami	prac.	125	78,1	31	19,4	2	1,3	0	0,0	2	1,3	160	100,0
		bez.	93	71,0	33	25,2	1	0,8	1	0,8	3	2,3	131	100,0
8	dobrze płatna	prac.	126	78,8	32	20,0	1	0,6	1	0,6	0	0,0	160	100,0
		bez.	87	66,4	40	30,5	1	0,8	0	0,0	3	2,3	131	100,0

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

9	w niepełnym wymiarze czasu	prac.	19	11,9	24	15,0	67	41,9	41	25,6	9	5,6	160	100,0
		bez.	15	11,5	24	18,3	59	45,0	20	15,3	13	9,9	131	100,0
10	elastyczny czas pracy	prac.	54	33,8	56	35,0	35	21,9	8	5,0	7	4,4	160	100,0
		bez.	27	20,6	55	42,0	35	26,7	4	3,1	10	7,6	131	100,0
11	bezpieczna, nieszkodliwa dla zdrowia	prac.	122	76,3	33	20,6	1	0,6	2	1,3	2	1,3	160	100,0
		bez.	88	67,2	36	27,5	4	3,1	0	0,0	3	2,3	131	100,0
12	lekka i niewymagająca wysiłku	prac.	44	27,5	56	35,0	38	23,8	6	3,8	16	10,0	160	100,0
		bez.	30	22,9	43	32,8	43	32,8	3	2,3	12	9,2	131	100,0
13	w życzliwym i przyjaznym zespole	prac.	134	83,8	23	14,4	2	1,3	0	0,0	1	0,6	160	100,0
		bez.	95	72,5	35	26,7	0	0,0	0	0,0	1	0,8	131	100,0
14	dająca możliwość doskonalenia kwalifikacji	prac.	120	75,0	36	22,5	2	1,3	0	0,0	2	1,3	160	100,0
		bez.	90	68,7	38	29,0	2	1,5	0	0,0	1	0,8	131	100,0
15	praca dorywcza, na czas określony lub umowę zlecenie	prac.	9	5,6	8	5,0	55	34,4	78	48,8	10	6,3	160	100,0
		bez.	9	6,9	19	14,5	44	33,6	50	38,2	9	6,9	131	100,0
16	praca na własny rachunek – podjęcie własnej działalności gospodarczej	prac.	24	15,0	21	13,1	59	36,9	36	22,5	20	12,5	160	100,0
		bez.	17	13,0	17	13,0	53	40,5	28	21,4	16	12,2	131	100,0
17	jakakolwiek praca	prac.	5	3,1	9	5,6	52	32,5	79	49,4	15	9,4	160	100,0
		bez.	15	11,5	24	18,3	59	45,0	20	15,3	13	9,9	131	100,0

Źródło: opracowanie własne.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638



Wykres 28. Zgodność oczekiwań z pracą wykonywaną przez kobiety pracujące (%)

Źródło: opracowanie własne.

się oczekiwania kobiet z wykonywaną pracą w zakresie zgodności z kwalifikacjami (96,9% – oczekiwania, 70% – praca zgodna z oczekiwaniami), bezpieczeństwa i nieszkodliwości wykonywanego zawodu dla zdrowia (96,9% – oczekiwania, 65,7% – praca zgodna z oczekiwaniami), zgodności z zainteresowaniami (97,5% – oczekiwania, 65,0% – praca zgodna z oczekiwaniami), satysfakcji z wykonywania obowiązków zawodowych (99,4,% – oczekiwania, 69,4% – praca zgodna z oczekiwaniami).

Największe rozbieżności między oczekiwaniami a obecną pracą kobiet występują w zakresie możliwości szybkiego awansu, na co wskazuje 72,6% badanych. Podobna rozbieżność dotyczy wynagrodzenia, gdyż niemal wszystkie badane (98,8%) oczekują pracy dobrze płatnej, a posiada taką co trzecia z nich (58,8%), oraz chęci wykonywania pracy lekkiej, niewymagającej wysiłku (62,5% – oczekiwania, 55,0% – niezgodna z oczekiwaniami).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Nieliczne kobiety pracujące mają problem z oceną swojej pracy pod kątem analizowanych kryteriów (tabela 60).

Zawód **zgodny z kwalifikacjami** wykonuje 40,0% kobiet, natomiast bliski posiadanym kwalifikacjom – 30,0% (tabela 61). Obserwuje się zależność, że w miarę osiągania wyższego poziomu wykształcenia (81,4% – wyższe magisterskie i 66,7% – wyższe licencjackie) praca kobiet częściej odpowiada ich kwalifikacjom. Natomiast biorąc pod uwagę niższe poziomy wykształcenia, praca zgodna jest częściej z kwalifikacjami kobiet z wykształceniem średnim zawodowym (65,2%) niż policealnym/pomaturalnym (56,3%) czy średnim ogólnym (20,0%). Opracowany statystycznie materiał badawczy pozwala stwierdzić, że występuje statystycznie istotne zróżnicowanie pomiędzy ocenami kobiet dotyczącymi zgodności posiadanej pracy z kwalifikacjami a poziomem ich wykształcenia. Siła związku tej zależności osiąga poziom przeciętny ($\chi^2 = 31{,}92$; $\alpha = 0{,}05$; df = 16; p = 0,01; C Pearsona = 0,46).

Na podstawie analizy statystycznej stwierdzono zależność pomiędzy wiekiem badanych kobiet a ich ocenami dotyczącymi zgodności posiadanej pracy z kwalifikacjami. Potwierdzają to wyniki analizy statystycznej świadczące o statystycznie bardzo istotnym zróżnicowaniu badanych zmiennych. Siła związku występuje w stopniu przeciętnym ($\chi^2 = 30{,}41$; $\alpha = 0{,}05$; df = 8; p = 0,0002; C Pearsona = 0,47).

Wykonywany zawód najrzadziej jest zgodny z kwalifikacjami kobiet do 24. roku życia – taki komfort ma zaledwie połowa z nich, najczęściej zaś pokrywa się z kwalifikacjami kobiet w wieku 25–28 lat (83,0%). Analizowane dane zawiera tabela 62.

Znaczna część ogółu kobiet pracujących ocenia swoją pracę jako **ciekawą** (76,3%) – najczęściej są to kobiety z wyższym wykształceniem (82,7% – magisterskie, 73,4% – licencjackie). Przeciwne opinie wyraża co piąta kobieta legitymująca się wykształceniem średnim ogólnym (20%) oraz 30,4% kobiet z wykształceniem średnim zawodowym. Najliczniejszą grupę kobiet, którym trudno wyrazić jednoznaczne opinie w tej kwestii, stanowią respondentki z wykształceniem średnim ogólnym (20,0%). Analiza statystyczna danych z tabeli 63 odnośnie do zależności pomiędzy ocenami kobiet dotyczącymi pracy jako ciekawej a poziomem ich wykształcenia pozwala stwierdzić statystycznie istotne zróżnicowanie między zmiennymi o przeciętnej sile ($\chi^2 = 30{,}56$; $\alpha = 0{,}05$; df = 16; p = 0,02; C Pearsona = 0,45).

Z analizy zgromadzonego materiału empirycznego wynika, że wykonywany zawód na ogół daje kobietom **satysfakcję**, co podkreśla wiele

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Tabela 60. Ocena posiadanej pracy przez kobiety pracujące

Lp.	Kryteria oceny pracy	Badane kobiety pracujące według oceny wykonywanej pracy N = 160									
		zdecydowanie tak		raczej tak		raczej nie		zdecydowanie nie		trudno powiedzieć	
		L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.
1	zgodna z moimi kwalifikacjami	64	40,0	48	30,0	26	16,3	19	11,9	3	1,9
2	daje możliwość rozwoju zawodowego	42	26,3	59	36,9	41	25,6	16	10,0	2	1,3
3	daje możliwość szybkiego awansu	8	5,0	26	16,3	86	53,8	30	18,8	9	5,6
4	ciekawa	42	26,3	80	50,0	23	14,4	9	5.6	6	3,8
5	satysfakcjonująca	44	27,5	67	41,9	26	16,3	13	8,1	10	6,3
6	zgodna z moimi zainteresowaniami	44	27,5	60	37,5	37	23,1	10	6,3	9	5,6
7	dobrze płatna	17	10,6	36	22,5	62	38,8	32	20,0	13	8,1
8	bezpieczna i nieszkodliwa dla zdrowia	30	18,8	75	46,9	34	21,3	14	8,8	7	4,4
9	lekka i niewymagająca wysiłku	16	10,0	49	30,6	56	35,0	32	20,0	7	4,4
10	w życzliwym i przyjaznym zespole	56	35,0	81	50,6	9	5,6	5	3,1	9	5,6
11	daje możliwość doskonalenia kwalifikacji	33	20,6	67	41,9	41	25,6	13,0	8,1	6	3,8

Źródło: opracowanie własne.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Tabela 61. Poziom wykształcenia kobiet pracujących a ocena ich pracy w kategoriach zgodności z posiadanymi kwalifikacjami

Poziom wykształcenia	Badane kobiety według oceny swojej pracy jako zgodnej z kwalifikacjami										Ogółem	
	zdecydowanie tak		raczej tak		raczej nie		zdecydowanie nie		trudno powiedzieć			
	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.
Wyższe magisterskie	39	48,1	27	33,3	12	14,8	2	2,5	1	1,2	81	50,6
Wyższe licencjackie	9	30,0	11	36,7	4	13,3	5	16,7	1	3,3	30	18,8
Policealne/pomaturalne	5	31,3	4	25,0	3	18,8	4	25,0	0	0,0	16	10,0
Średnie zawodowe	10	43,5	5	21,7	4	17,4	3	13,0	1	4,3	23	14,4
Średnie ogólne	1	10,0	1	10,0	3	30,0	5	50,0	0	0,0	10	6,3
Razem	64	40,0	48	30,0	26	16,3	19	11,9	3	1,9	160	100,0
Wartości statystyczne dla kobiet pracujących: $\chi^2 = 31,92$; $\alpha = 0,05$; df = 16; p = 0,01; C Pearsona = 0,46.												

Źródło: opracowanie własne.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Tabela 62. Wiek kobiet pracujących a ocena ich pracy w kategoriach zgodności z posiadanymi kwalifikacjami

Wiek	Badane kobiety według oceny swojej pracy jako zgodnej z kwalifikacjami										Ogółem	
	zdecydowanie tak		raczej tak		raczej nie		zdecydowanie nie		trudno powiedzieć			
	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.
Do 24 lat	7	21,9	9	28,1	5	15,6	11	34,4	0	0,0	32	20,0
25 do 28 lat	22	41,5	22	41,5	4	7,5	3	5,7	2	3,8	53	33,1
29 do 30 lat	35	46,7	17	22,7	17	22,7	5	6,7	1	1,3	75	46,9
Razem	64	40,0	48	30,0	26	16,3	19	11,9	3	1,9	160	100,0
Wartości statystyczne dla kobiet pracujących: $\chi^2 = 30{,}41$; $\alpha = 0{,}05$; df = 8; p = 0,0002; C Pearsona = 0,47.												

Źródło: opracowanie własne.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Tabela 63. Poziom wykształcenia kobiet pracujących a ocena ich pracy jako ciekawej

Poziom wykształcenia	Badane kobiety według oceny pracy jako ciekawej										Ogółem	
	zdecydowanie tak		raczej tak		raczej nie		zdecydowanie nie		trudno powiedzieć			
	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.
Wyższe magisterskie	21	25,9	46	56,8	9	11,1	3	3,7	2	2,5	81	50,6
Licencjackie	11	36,7	11	36,7	7	23,3	0	0,0	1	3,3	30	18,7
Policealne/pomaturalne	3	18,8	9	56,3	4	25,0	0	0,0	0	0,0	16	10,0
Średnie zawodowe	6	26,1	9	39,1	3	13,0	4	17,4	1	4,3	23	14,4
Średnie ogólne	1	10,0	5	50,0	0	0,0	2	20,0	2	20,0	10	6,3
Razem	42	26,3	80	50,0	23	14,4	9	5,6	6	3,8	160	100,0
Wartości statystyczne dla kobiet pracujących: $\chi^2 = 30{,}56$; $\alpha = 0{,}05$; df = 16; p = 0,02; C Pearsona = 0,45.												

Źródło: opracowanie własne.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

z nich niezależnie od pochodzenia (tabela 64). Można jednak również zauważyć zróżnicowanie opinii wśród kobiet z rodzin chłopskich – 35,7% z nich zaprzecza, aby praca była dla nich satysfakcjonująca, oraz z rodzin inteligenckich, z których 36,7% również nie odczuwa zawodowego zadowolenia. W grupie badanych kobiet zaznacza się zależność statystycznie istotna oraz siła związku w stopniu przeciętnym (χ^2 = 30,50; α = 0,05; df = 8; p = 0,0002; C Pearsona = 0,47).

Dla kobiet niezwykle ważne jest **grono współpracowników**, które może inspirować do pracy i pomóc nowo zatrudnionym w zdobywaniu cennych doświadczeń. Praca jest najbardziej efektywna, jeśli wszystkie elementy, w tym wszyscy pracownicy, potrafią ze sobą współdziałać, tworząc spójną całość rozumianą jako układ powiązań i zależności pomiędzy specjalistami i ich wyspecjalizowanymi działaniami, dający optymalne efekty[4]. Atmosfera w pracy przekłada się na funkcjonowanie poszczególnych jednostek, zwłaszcza na starcie zawodowym. Podkreśla to jedna z respondentek podczas wywiadu:

> [...] miałam szczęście trafić na miłych współpracowników. To od nich w dużej mierze zależy, jak szybko nauczymy się wykonywać polecenia, bo zwykle to oni nas przyuczają, i czy zostaniemy zaakceptowani w grupie (biografia B3).

Na ogół kobiety pracują w życzliwych i przyjaznych zespołach (zdecydowanie tak – 35,0%, raczej tak – 50,6%). Pozytywnie współpracowników oceniają niemal wszystkie kobiety z wykształceniem wyższym (96,7% – z licencjackim, 92,6% – z magisterskim). Negatywne opinie na temat współpracowników formułują natomiast najczęściej kobiety legitymujące się wykształceniem średnim zawodowym (30,4%). Dane zestawiono w tabeli 65. Analiza statystyczna wyników badań pozwala stwierdzić, że opinie badanych kobiet pracujących dotyczące posiadania pracy w życzliwym i przyjaznym zespole są uzależnione od poziomu wykształcenia. Wskazują na to obliczenia zależności χ^2: przy liczbie stopni swobody równej 16 wartość statystyki χ^2 wynosi 32,41, a prawdopodobieństwo testowe p – 0,01 i jest mniejsze od przyjętego poziomu istotności 0,05. Chcąc określić siłę związku pomiędzy przyjętymi zmiennymi, policzono współczynnik kontyngencji C Pearsona = 0,46, który świadczy o sile tego związku na poziomie przeciętnym.

---

[4] A. M. Kaniowski, *Etyka i pedagogika. Etyczne aspekty nauczyciela: wyzwania dla profesjonalizmu nauczycielskiego*, w: *Etyka i profesjonalizm w zawodzie nauczyciela*, red. J.M. Michalak, Wyd. UŁ, Łódź 2010, s. 19.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Tabela 64. Pochodzenie a opinie kobiet pracujących dotyczące satysfakcji z wykonywanej pracy

Pochodzenie	Badane kobiety według opinii dotyczących satysfakcji z wykonywanej pracy										Ogółem	
	zdecydowanie tak		raczej tak		raczej nie		zdecydowanie nie		trudno powiedzieć			
	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.
Inteligenckie	15	30,6	15	30,6	17	34,7	1	2,0	1	2,0	49	30,6
Robotnicze	26	26,8	46	47,4	8	8,2	8	8,2	9	9,3	97	60,6
Chłopskie	3	21,4	6	42,9	1	7,1	4	28,6	0	0,0	14	8,8
Razem	44	27,5	67	41,9	26	16,3	13	8,1	10	6,3	160	100,0
Wartości statystyczne dla kobiet pracujących: $\chi^2 = 30{,}50$; $\alpha = 0{,}05$; df = 8; p = 0,0002; C Pearsona = 0,47.												

Źródło: opracowanie własne.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Tabela 65. Poziom wykształcenia kobiet pracujących a posiadanie pracy w życzliwym i przyjaznym zespole

Poziom wykształcenia	Badane kobiety według opinii dotyczących posiadania pracy w życzliwym i przyjaznym zespole										Ogółem	
	zdecydowanie tak		raczej tak		raczej nie		zdecydowanie nie		trudno powiedzieć			
	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.
Wyższe magisterskie	35	43,2	40	49,4	2	2,5	0	0,0	4	4,9	81	50,6
Wyższe licencjackie	9	30,0	20	66,7	0	0,0	0	0,0	1	3,3	30	18,7
Policealne/pomaturalne	3	18,8	8	50,0	2	12,5	1	6,3	2	12,5	16	10,0
Średnie zawodowe	5	21,7	9	39,1	4	17,4	3	13,0	2	8,7	23	14,4
Średnie ogólne	4	40,0	4	40,0	1	10,0	1	10,0	0	0,0	10	6,3
Razem	56	35,0	81	50,6	9	5,6	5	3,1	9	5,6	160	100,0
Wartości statystyczne dla kobiet pracujących: $\chi^2 = 32{,}41$; $\alpha = 0{,}05$; df = 16; p = 0,01; C Pearsona = 0,46.												

Źródło: opracowanie własne.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Tabela 66. Pochodzenie kobiet pracujących a posiadanie dobrze płatnej pracy

Pochodzenie	Badane kobiety według opinii dotyczących posiadania dobrze płatnej pracy										Ogółem	
	zdecydowanie tak		raczej tak		raczej nie		zdecydowanie nie		trudno powiedzieć			
	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.
Inteligenckie	5	10,2	5	10,2	25	51,0	11	22,4	3	6,1	49	30,6
Robotnicze	8	8,2	29	29,9	35	36,1	15	15,5	10	10,3	97	60,6
Chłopskie	4	28,6	2	14,3	2	14,3	6	42,9	0	0,0	14	8,8
Razem	17	10,6	36	22,5	62	38,8	32	20,0	13	8,1	160	100,0
Wartości statystyczne dla kobiet pracujących: $\chi^2 = 21,83$; $\alpha = 0,05$; df =8; p = 0,01; C Pearsona = 0,41.												

Źródło: opracowanie własne.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Oprócz niewątpliwych zalet wykonywana przez kobiety praca ma także aspekty negatywne. Rzadko oceniają ją jako **dobrze płatną** (raczej nie – 38,8%, zdecydowanie nie – 20,0%). Jedynie co piąta kobieta wywodząca się z rodziny inteligenckiej twierdzi, że dobrze zarabia (tabela 66). Nieco częściej zadowolone z zarobków są kobiety z rodzin robotniczych (38,1%) i chłopskich (42,9%). Zebrany i opracowany statystycznie materiał empiryczny dotyczący zależności pomiędzy pochodzeniem kobiet a ich opiniami dotyczącymi posiadania dobrze płatnej pracy prowadzi do wniosku, że występuje statystycznie istotne zróżnicowanie. Siła związku tej zależności ma poziom przeciętny ($\chi^2 = 21{,}83$; $\alpha = 0{,}05$; df =8; p = 0,01; C Pearsona = 0,41).

Podsumowując, trzeba stwierdzić, że kobiety mają różne oczekiwania względem pracy zawodowej. W przypadku kobiet pracujących często pokrywają się one z ich pracą. Zgodność ta dotyczy m.in. takich kategorii, jak: praca w przyjaznym zespole, ciekawa, zgodna z kwalifikacjami, rzadziej w zakresie wynagrodzenia i możliwości awansu.

4.4. Sukcesy oraz niepowodzenia edukacyjne i zawodowe kobiet a ich aktualna i perspektywiczna sytuacja na rynku pracy

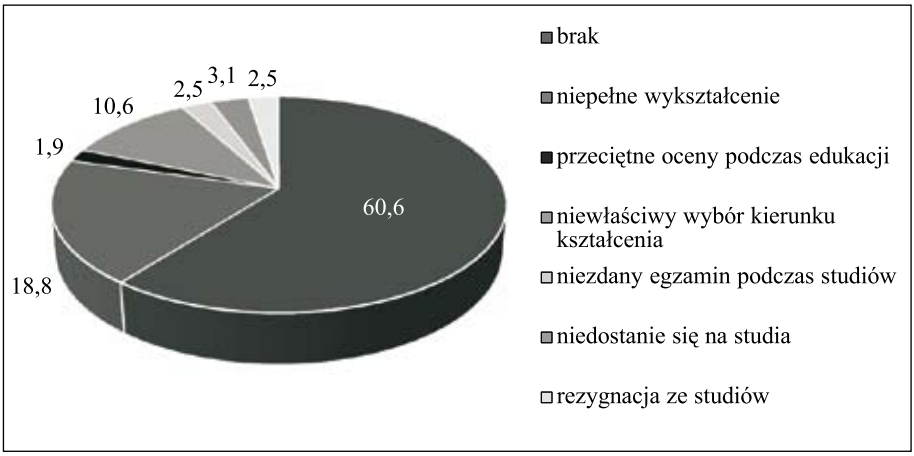
Doświadczenia człowieka wpływają na jego dalsze życie i funkcjonowanie na różnych płaszczyznach. Sukcesy i niepowodzenia są czynnikiem oddziałującym na plany i dalsze działania podejmowane w celu ich realizacji. W toku badań podjęto próbę poznania sukcesów i niepowodzeń kobiet, modelujących niejednokrotnie ich sytuację rodzinną i zawodową oraz będących podstawą wyznaczania przez nie planów i aspiracji życiowych.

Z analizy zgromadzonego materiału empirycznego dotyczącego **sukcesów edukacyjnych** kobiet wynika, że ponad połowa bezrobotnych respondentek (59,5%) i 73,1% pracujących za sukces edukacyjny uważa ukończenie szkoły lub uczelni (tabela 67). Znaczna liczba kobiet bezrobotnych (36,6%) twierdzi jednak, że nie ma żadnych sukcesów edukacyjnych, podczas gdy wśród pracujących takie opinie wyraża co piąta kobieta (20,6%). Nieliczne badane w obu grupach jako sukces traktują już samo podjęcie nauki (3,8%). Na podstawie analizy zgromadzonego materiału badawczego stwierdzono bardzo istotne statystycznie zróżnicowanie pomiędzy sukcesami kobiet a poziomem ich wykształcenia. Zależność w grupie kobiet pracujących kształtuje się na poziomie wysokim ($\chi^2 = 58{,}09$; $\alpha = 0{,}05$;

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

df = 20; p = 0,00001; C Pearsona = 0,57), natomiast siła zależności w grupie kobiet bezrobotnych – na poziomie przeciętnym ($\chi^2 = 23,89$; $\alpha = 0,05$; df = 8; p = 0,002; C Pearsona = 0,46).

Kobiety bezrobotne z wykształceniem średnim zawodowym (61,3%), średnim ogólnym (55,6%) i policealnym lub pomaturalnym (46,7%) najczęściej twierdzą, że do tej pory nie zanotowały żadnych osiągnięć w edukacji (tabela 67). Podobnie sytuacja kształtuje się w grupie kobiet pracujących, spośród których 43,5% badanych z wykształceniem średnim zawodowym, 37,5% policealnym/pomaturalnym i co piąta z wykształceniem średnim ogólnym uznaje, że nie ma sukcesów edukacyjnych. Oceny takie mogą być spowodowane chęcią kontynuowania nauki, co planuje 26,2% badanych z ogółu pracujących i 29,8% badanych z ogółu bezrobotnych. Prawdopodobnie dopiero ukończenie wyższego poziomu edukacji kobiety będą traktować jako sukces w tej dziedzinie, tym bardziej że osoby z wyższym wykształceniem postrzegają na ogół ukończenie studiów jako swój sukces edukacyjny. W grupie kobiet pracujących i bezrobotnych najczęściej opinie takie wyrażają respondentki z wykształceniem magisterskim (odpowiednio: 88,9%, 82,5%), nieco rzadziej licencjackim (odpowiednio: 70,0%, 70,4%). Co piąta kobieta pracująca mająca wykształcenie średnie ogólne i nieliczne kobiety bezrobotne uważają za sukces podjęcie nauki albo dostanie się na studia. Ponadto kobiety pracujące sporadycznie w kategoriach sukcesu ujmują dobre wyniki w nauce, otrzymywanie stypendium naukowego czy odbycie praktyk.



Wykres 29. Niepowodzenia edukacyjne kobiet pracujących (%)

Źródło: opracowanie własne.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Tabela 67. Poziom wykształcenia kobiet pracujących i bezrobotnych a ich sukcesy edukacyjne

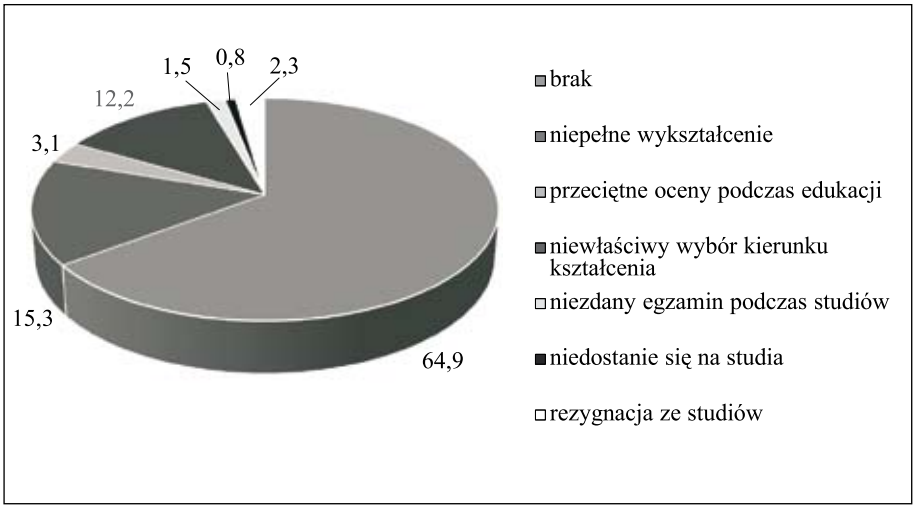
Lp.	Sukcesy edukacyjne	Kobiety	Badane kobiety według poziomu wykształcenia:										Razem	
			wyższe magisterskie		wyższe licencjackie		policealne/pomaturalne		średnie zawodowe		średnie ogólne			
			L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.
1	brak	prac.	8	9,9	7	23,3	6	37,5	10	43,5	2	20,0	33	20,6
		bez.	5	12,5	7	25,9	7	46,7	19	61,3	10	55,6	48	36,6
2	ukończenie szkoły/studiów	prac.	72	88,9	21	70,0	9	56,3	9	39,1	6	60,0	117	73,1
		bez.	33	82,5	19	70,4	7	46,7	11	35,5	8	44,4	78	59,5
3	podjęcie nauki/ /dostanie się na studia	prac.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	17,4	2	20,0	6	3,8
		bez.	2	5,0	1	3,7	1	6,7	1	3,2	0	0,0	5	3,8
4	dobre wyniki/oceny w nauce	prac.	0	0,0	0	0,0	1	6,3	0	0	0	0,0	1	0,6
		bez.	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
5	stypendium naukowe	prac.	1	1,2	1	3,3	0	0,0	0	0	0	0,0	2	1,3
		bez.	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
6	praktyki	prac.	0	0,0	1	3,3	0	0,0	0	0	0	0,0	1	0,6
		bez.	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Ogółem		prac.	81	50,6	30	18,8	16	10,0	23	14,4	10	6,3	160	100
		bez.	40	30,5	27	20,6	15	11,5	31	23,7	18	13,7	131	100
Wartości statystyczne dla kobiet pracujących: $\chi^2 = 58,09$; $\alpha = 0,05$; df = 20; p = 0,00001; C Pearsona = 0,57. Wartości statystyczne dla kobiet bezrobotnych: $\chi^2 = 23,89$; $\alpha = 0,05$; df = 8; p = 0,002; C Pearsona = 0,46.														

Źródło: opracowanie własne.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A6530638

Oprócz sukcesów edukacyjnych kobiety określiły również swoje niepowodzenia w tym zakresie. Ponad połowa kobiet pracujących (60,6%) i bezrobotnych (64,9%) uważa, że nie doświadczyła **niepowodzeń edukacyjnych** (wykresy 29, 30). Dla 18,8% kobiet pracujących i 15,3% bezrobotnych niepowodzeniem jest niepełne wykształcenie, jednak – jak wynika z analizowanych w kolejnym podrozdziale planów edukacyjnych – znaczna część badanych chce kontynuować naukę. Co dziesiąta kobieta bezrobotna i 12,2% kobiet pracujących uważa, że wybrały nieodpowiedni kierunek kształcenia, co może rzutować na ich aktualną i perspektywiczną sytuację na rynku pracy. Respondentki nie uzasadniały, jakie są konkretne przyczyny nieodpowiedniego wyboru kierunku studiów, ale analiza danych zawartych w poprzednich rozdziałach wskazuje, że źródłem ich opinii jest niewystarczające uwzględnianie zapotrzebowania rynku pracy na określone zawody na etapie wyboru kierunku kształcenia, co w przypadku części kobiet pracujących skutkuje wykonywaniem pracy niezgodnej z kwalifikacjami i zainteresowaniami. Sytuacja ta wpływa na plany większości badanych zarówno pracujących, jak i bezrobotnych dotyczące podwyższania lub uzyskania dodatkowych kwalifikacji.

Istotne poznawczo okazało się również poznanie sukcesów kobiet w dziedzinie życia zawodowego. Kobiety pracujące wymieniają większą liczbę **sukcesów zawodowych** niż bezrobotne, co ma związek z ich sta-



Wykres 30. Niepowodzenia edukacyjne kobiet bezrobotnych (%)

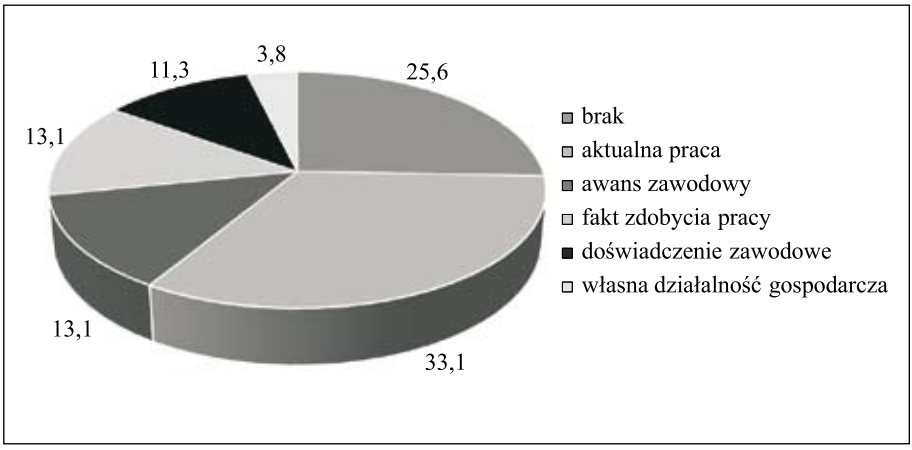
Źródło: opracowanie własne.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

tusem zawodowym i większymi możliwościami doświadczania tych sukcesów. Dla co trzeciej respondentki pracującej ważnym osiągnięciem jest aktualna praca, co świadczy o ich zadowoleniu z miejsca zatrudnienia. Potwierdza to wypowiedź Marty – jednej z uczestniczek wywiadów:

> Jestem zadowolona z mojego aktualnego miejsca pracy. Mam kontakt z wieloma nowymi ludźmi, co jest dla mnie bardzo ważne, [...] a także dzięki zmianie pracy mogę nauczyć się wielu nowych rzeczy (biografia P5).

Co czwarta badana pracująca twierdzi jednak, że nie odniosła sukcesów zawodowych. Kobiety rzadziej jako sukces traktują uzyskanie zatrudnienia (13,1%), awans zawodowy (13,1%), zdobycie niezwykle istotnego w przypadku młodych kobiet doświadczenia zawodowego (11,3%), które w znacznym stopniu wpływa nie tylko na ich aktualną sytuację, ale także perspektywiczną pozycję na rynku pracy (wykres 31).



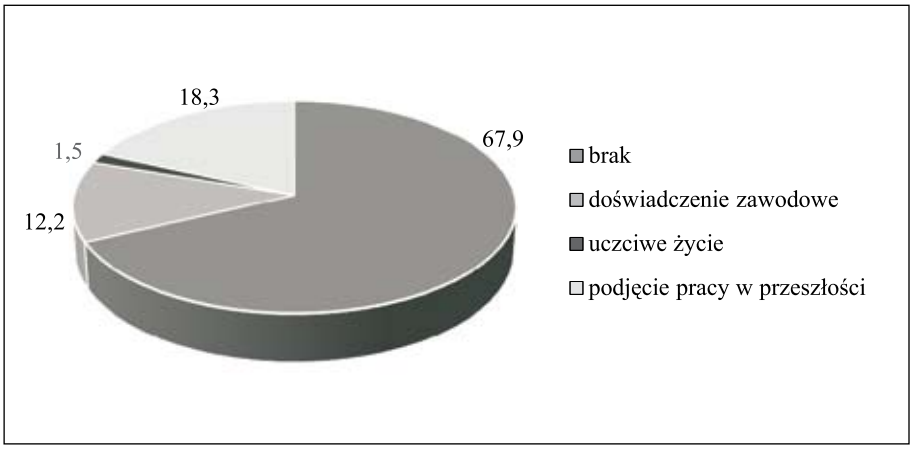
Wykres 31. Sukcesy zawodowe kobiet pracujących (%)

Źródło: opracowanie własne.

Większość kobiet bezrobotnych twierdzi natomiast, że nie ma sukcesów zawodowych (67,9%), co jest oczywiste ze względu na sytuację bezrobocia, w której się znajdują. Część kobiet docenia jednak to, że pracowała w przeszłości (18,3%) i ma dla niej znaczenie zdobyte w tym okresie doświadczenie zawodowe (12,2%) (wykres 32).

Aktualna sytuacja zawodowa kobiet jest w znacznej mierze uwarunkowana ich niepowodzeniami w tej dziedzinie. Kobiety pracujące najczęściej twierdzą, że nie doświadczyły **niepowodzeń na płaszczyźnie funkcjo-**

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638



Wykres 32. Sukcesy zawodowe kobiet bezrobotnych (%)

Źródło: opracowanie własne.

nowania zawodowego (65,6%). Na ogół opinie takie wyrażają kobiety od 25. do 28. roku życia (77,4%), nieco rzadziej od 29. do 30. roku życia (61,3%) oraz ponad połowa badanych do 24 lat (56,3%). Najmłodsze kobiety najczęściej oceniają swoją pracę jako niesatysfakcjonującą (12,5%), podobnie jak 13,3% kobiet z najstarszej grupy wiekowej, oraz jako niezgodną z kierunkiem wykształcenia (18,8%). Część kobiet – najczęściej z przedziału wiekowego od 29. do 30. roku życia, jako niepowodzenie traktuje brak uzyskania awansu zawodowego (10,7%). Nieliczne kobiety pracujące wymieniają takie niepowodzenia jak: brak stałej pracy (3,8%), co wiąże się z brakiem poczucia stabilizacji, zbyt późne jej podjęcie po ukończeniu nauki (2,5%), niskie zarobki (1,3%), stagnacja w rozwoju zawodowym (1,9%) oraz zmiana pracy w przeszłości (0,6%). Zestawienie niepowodzeń zawodowych kobiet zawarto w tabeli 68.

Również ponad połowa kobiet bezrobotnych twierdzi, że nie doświadczyła niepowodzeń zawodowych (tabela 69), co znajduje uzasadnienie w tym, że dotychczas nie podjęły jeszcze zatrudnienia, a nieposiadania pracy nie traktują w kategoriach porażki, gdyż kontynuują albo planują podjąć naukę, co ich zdaniem pomoże im w przyszłości uzyskać zatrudnienie. Przez co trzecią kobietę bezrobotną brak pracy jest jednak oceniany jako niepowodzenie. Dotyczy to głównie ponad połowy respondentek z najstarszej grupy wiekowej (52,5%). Rzadziej kobiety jako niepowodzenie wymieniają utratę pracy (6,1%), brak doświadczenia zawodowego (4,6%) oraz wykonywanie w przeszłości pracy niezgodnej z kwalifikacja-

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Tabela 68. Niepowodzenia zawodowe kobiet pracujących

Lp.	Niepowodzenia	Badane kobiety według wieku						Razem	
		do 24 lat		25 do 28 lat		29 do 30 lat			
		L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.
1	brak	18	56,3	41	77,4	46	61,3	105	65,6
2	brak satysfakcjonującej pracy	4	12,5	3	5,7	10	13,3	17	10,6
3	praca w niewłaściwej branży (niezgodna z wykształceniem)	6	18,8	2	3,8	4	5,3	12	7,5
4	zbyt późno podjęta praca po zakończeniu nauki	0	0,0	1	1,9	3	4,0	4	2,5
5	brak stałej pracy	3	9,4	2	3,8	1	1,3	6	3,8
6	brak awansu zawodowego	1	3,1	1	1,9	8	10,7	10	6,3
7	niskie zarobki	0	0,0	2	3,8	0	0,0	2	1,3
8	zmiana pracy w przeszłości	0	0,0	1	1,9	0	0,0	1	0,6
9	stagnacja w rozwoju zawodowym	0	0,0	0	0,0	3	4,0	3	1,9
Ogółem		32	20,0	53	33,1	75	46,9	160	100,0
Wartości statystyczne: $\chi^2 = 29,79$; $\alpha = 0,05$; df = 16; p = 0,02; C Pearsona = 0,45.									

Źródło: opracowanie własne.

mi (3,8%). Zebrany i opracowany statystycznie materiał empiryczny dotyczący zależności pomiędzy wiekiem kobiet pracujących a ich niepowodzeniami zawodowymi pozwala stwierdzić, że występuje statystycznie istotne zróżnicowanie, a siła związku tej zależności osiąga poziom przeciętny ($\chi^2 = 29,79$; $\alpha = 0,05$; df = 16; p = 0,02; C Pearsona = 0,45). W przypadku kobiet bezrobotnych zaznacza się statystycznie bardzo istotna zależność pomiędzy badanymi zmiennymi oraz siła związku w stopniu przeciętnym ($\chi^2 = 23,34$; $\alpha = 0,05$; df = 8; p = 0,003; C Pearsona = 0,45).

W kategoriach niepowodzeń zawodowych można rozpatrywać pełną goryczy wypowiedź Blanki, która wylicza nieprawidłowości dotyczące funkcjonowania zakładów pracy oraz traktowania pracowników przez przełożonych:

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Tabela 69. Niepowodzenia zawodowe kobiet bezrobotnych

Lp.	Niepowodzenia	Badane kobiety według wieku						Razem	
		do 24 lat		25 do 28 lat		29 do 30 lat			
		L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.
1	brak	35	66,0	22	57,9	11	27,5	68	51,9
2	brak pracy	16	30,2	7	18,4	21	52,5	44	33,6
3	utrata pracy	0	0,0	4	10,5	4	10,0	8	6,1
4	brak doświadczenia zawodowego	2	3,8	2	5,3	2	5,0	6	4,6
5	poprzednia praca w niewłaściwej branży (niezgodna z wykształceniem)	0	0,0	3	7,9	2	5,0	5	3,8
Ogółem		53	40,5	38	29,0	40	30,5	131	100,0
Wartości statystyczne: $\chi^2 = 23{,}34$; $\alpha = 0{,}05$; df = 8 p = 0,003; C Pearsona = 0,45.									

Źródło: opracowanie własne.

> [...] wnioski z moich pierwszych doświadczeń zawodowych dotyczą następujących kwestii: w firmach praktycznie nie istnieje podział obowiązków, co prowadzi do nieporozumień między pracownikami i powielania jednych czynności, a pomijania innych; występuje nagminne nieprzestrzeganie kodeksu pracy przez pracodawców, systematyczne dodawanie pracownikom obowiązków; zwiększanie odpowiedzialności za wykonywane zadania bez podwyższania wynagrodzenia oraz jednakowe wynagradzanie wszystkich niezależnie od wykształcenia i stosunku do pracy, a w niektórych przypadkach podwyżka zależy od stażu pracy i doświadczenia zawodowego. Zaobserwowałam też brak jakiegokolwiek motywowania pracowników (nawet pochwały); różne traktowanie pracowników zależnie od preferencji osobistych pracodawcy [...], w małych rodzinnych firmach często ma miejsce włączanie pracowników w sprawy prywatne, takie jak kłótnie rodzinne, angażowanie ich do pracy w domu pracodawcy, załatwianie spraw osobistych szefa [...]. Osobiście spotkałam się też z nieuzasadnioną krytyką, ciągłym niezadowoleniem pracodawcy, szukaniem „haka" [...]. Bardzo często pracodawcy prywatnych firm traktują pracowników jak robotników w swoim folwarku.

Czynniki, o których wspomniała Blanka, ściśle łączą się z jej aktualnym statusem zawodowym:

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

> W przypadku dwóch firm z pracy zwalniałam się sama, ponieważ łamane były prawa pracy, czyli nieprzestrzeganie czasu pracy, mobbing i odmawianie urlopu. W jednej z nich nie wypłacano wynagrodzenia w terminie, nie opłacano składek, dostaliśmy nakaz pracy w sobotę bez zapłaty lub oddania dnia wolnego, nie wypłacano prowizji od sprzedaży [...]. W jednym przypadku pracodawca obiecał zatrudnić mnie po stażu, po czym słowa nie dotrzymał. Niestety, urząd pracy stwierdził, że nie grożą mu za to żadne konsekwencje, mimo że podpisując z urzędem umowę na przyjęcie stażysty, zadeklarował jego zatrudnienie.

Opisane traktowanie pracowników przez przełożonego spowodowało, że Blanka aktualnie jest kobietą bezrobotną i aktywnie poszukującą zatrudnienia. Z jej narracji wynika, że ciągle ma nadzieję na „zmiany na lepsze, czyli znalezienie pracy i ustabilizowanie życia osobistego".

Z badań wynika, że sukcesy i niepowodzenia kobiet w dziedzinie edukacji i pracy zawodowej wpływają na ich aktualną sytuację na rynku pracy. Warunkują także ich plany i cele edukacyjne oraz zawodowe.

4.5. Związek planów oraz aspiracji edukacyjnych i zawodowych kobiet z ich sytuacją na rynku pracy

Kobiety pracujące na ogół (73,8%) są zadowolone z wykonywanej pracy, o czym świadczy fakt, że nie chcą jej zmieniać. Co piąta kobieta bezrobotna i co szósta pracująca myśli o rozpoczęciu własnej działalności gospodarczej. Ponadto respondentki rzadko planują wyjazd za granicę, jeśli już to częściej w celach zarobkowych (26,7% – bezrobotne, 6,9% – pracujące) niż edukacyjnych (6,1% – bezrobotne, 4,4,% – pracujące).

Sprecyzowane plany i ambicje ułatwiają jednostce podejmowanie określonych działań zmierzających do osiągnięcia pożądanego celu, a wszelkie plany życiowe człowieka formułowane są z uwzględnieniem dotychczasowych doświadczeń. Podstawą kreślenia przyszłości są zarówno dotychczasowe sukcesy, jak i niepowodzenia życiowe, które mogą weryfikować cele i plany jednostki, a także sposoby oraz czas ich realizacji. W podjętych badaniach skoncentrowano się na planach edukacyjnych i zawodowych kobiet. Potraktowano je jako czynnik będący z jednej strony efektem ich sytuacji zawodowej, z drugiej zaś – jako mogący modyfikować tę sytuację.

Kobiety oceniły swoje cele edukacyjne i zawodowe. Rozkład ich odpowiedzi z uwzględnieniem ich statusu zawodowego przedstawia tabela 70. Z analizy zgromadzonego materiału empirycznego wynika, że plany kobiet

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Tabela 70. Plany zawodowe i edukacyjne badanych kobiet

Lp.	Plany zawodowe	Badane kobiety według planów zawodowych							
		kobiety pracujące, N = 160				kobiety bezrobotne, N = 131			
		tak		nie		tak		nie	
		L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.
1	podjęcie/kontynuacja studiów	42	26,2	118	73,8	39	29,8	92	70,2
2	podwyższanie kwalifikacji zawodowych	129	80,6	31	19,4	119	90,8	12	9,2
3	przekwalifikowanie	31	19,4	129	80,6	64	48,9	67	51,1
4	zmiana miejsca zatrudnienia	42	26,2	110	73,8	–	–	–	–
5	rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej	25	15,6	135	84,4	27	20,6	104	79,4
6	wyjazd za granicę w celach zarobkowych	11	6,9	149	93,1	35	26,7	96	73,3
7	wyjazd za granicę w celach edukacyjnych	7	4,4	153	95,6	8	6,1	123	93,9
8	pozostanie bezrobotną	–	–	–	–	5	3,8	126	96,2

Źródło: opracowanie własne.

pracujących najczęściej dotyczą podwyższania kwalifikacji zawodowych (80,6%), rzadko natomiast przekwalifikowania (19,4%), co świadczy o zadowoleniu z uzyskanego kierunku wykształcenia oraz z wykonywanego zawodu, tym bardziej że chęć zmiany miejsca pracy wykazuje 26,2% badanych. Tyle samo planuje podjąć lub kontynuować naukę.

Zarówno kobiety pracujące, jak i bezrobotne planują podwyższać kwalifikacje (odpowiednio: 80,6% i 90,8%). Znacznie mniej, bo 26,2% kobiet pracujących, chce podjąć lub kontynuować studia i tyle samo pragnie zmienić miejsce pracy. Podobnie przedstawiają się plany kobiet bezrobotnych związane z podjęciem i kontynuacją studiów, spośród których jedynie 29,8% badanych zamierza to zrobić. W kwestii planów podnoszenia kwalifikacji zawodowych podobnie wypowiadają się kobiety bezrobotne (90,8%). Jednak zdecydowanie częściej niż pracujące pragną się prze-

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

kwalifikować (48,9%), na co ma z pewnością wpływ sytuacja bezrobocia i trudności w znalezieniu zatrudnienia w wyuczonym zawodzie. Uzyskanie nowych kwalifikacji mogłoby im ułatwić zdobycie zatrudnienia, przy czym podczas podejmowania decyzji o kierunku dalszego kształcenia powinny uwzględniać zapotrzebowanie rynku pracy. Sytuacja pozostawania bez pracy skłania ponadto nieco ponad jedną czwartą kobiet do wyjazdu za granicę w celach zarobkowych (26,7%). Rzadziej kobiety planują otwarcie działalności gospodarczej (20,6% – bezrobotne, 15,6% – pracujące), a sporadycznie wyjazd za granicę w celach edukacyjnych (6,1% – bezrobotne, 4,4% – pracujące).

Plany dotyczące **podwyższania kwalifikacji** różnicuje stan cywilny kobiet. Wśród pracujących taki zamiar mają wszystkie kobiety rozwiedzione, jednak ze względu na ich niewielką liczbę w próbie badawczej nie można wyprowadzać uogólnień (tabela 71). Częściej też w tej grupie ba-

Tabela 71. Stan cywilny kobiet a ich plany związane z podwyższeniem kwalifikacji

Stan cywilny	Kobiety	Badane kobiety według planów dotyczących podwyższenia kwalifikacji				Ogółem	
		tak		nie			
		L	proc.	L	proc.	L	proc.
Panna	prac.	56	78,9	15	21,1	71	44,4
	bez.	74	96,1	3	3,9	77	58,8
Mężatka	prac.	70	81,4	16	18,6	86	53,8
	bez.	42	84,0	8	16,0	50	38,2
Rozwiedziona	prac.	3	100,0	0	0,0	3	1,9
	bez.	3	75,0	1	25,0	4	3,1
Razem	prac.	129	80,6	31	19,4	160	100,0
	bez.	119	90,8	12	9,2	131	100,0
Wartości statystyczne dla kobiet pracujących: $\chi^2 = 0,89$; $\alpha = 0,05$; df = 2; p = 0,64; C Pearsona = 0,10. Wartości statystyczne dla kobiet bezrobotnych: $\chi^2 = 6,58$; $\alpha = 0,05$; df = 2; p = 0,04; C Pearsona = 0,29.							

Źródło: opracowanie własne.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

danych plany związane z przekwalifikowaniem się mają mężatki (81,4%) niż panny (78,9%), natomiast w grupie kobiet bezrobotnych sytuacja jest odwrotna (96,1% – panny, 84,0% – mężatki). Na podstawie analizy statystycznej należy stwierdzić, że w badanej grupie kobiet bezrobotnych wykazana została istotna statystycznie zależność pomiędzy planami związanymi z podwyższeniem kwalifikacji a stanem cywilnym badanych kobiet ($\chi^2 = 6{,}58$; $\alpha = 0{,}05$; df = 2; p = 0,04; C Pearsona = 0,29). Zależność ta kształtuje się na poziomie słabym. Takiej zależności nie odnotowano w odniesieniu do próby kobiet pracujących ($\chi^2 = 0{,}89$; $\alpha = 0{,}05$; df = 2; p = 0,64; C Pearsona = 0,10).

Część kobiet dostrzega konieczność **przekwalifikowania się**. Najczęściej plany takie mają kobiety bezrobotne, które ze względu na trudności w uzyskaniu zatrudnienia upatrują w tym szansy na znalezienie pracy (tabela 72). W grupie kobiet bezrobotnych widoczna jest następująca zależność: im starsze kobiety, tym częściej planują przekwalifikowanie. Znaczny odsetek, bo 60,5% kobiet od 25. do 28. roku życia, wyznacza

Tabela 72. Wiek kobiet a ich plany związane z przekwalifikowaniem się

Wiek	Kobiety	Badane kobiety według planów dotyczących przekwalifikowania się				Ogółem	
		tak		nie			
		L	proc.	L	proc.	L	proc.
Do 24 lat	prac.	7	21,9	25	78,1	32	20,0
	bez.	14	26,4	39	73,6	53	40,5
25 do 28 lat	prac.	8	15,1	45	84,9	53	33,1
	bez.	23	60,5	15	39,5	38	29,0
29 do 30 lat	prac.	16	21,3	59	78,7	75	46,9
	bez.	27	67,5	13	32,5	40	30,5
Razem	prac.	31	19,4	129	80,6	160	100,0
	bez.	64	48,9	67	51,1	131	100,0
Wartości statystyczne dla kobiet pracujących: $\chi^2 = 0{,}93$; $\alpha = 0{,}05$; df = 2; p = 0,63; C Pearsona = 0,10. Wartości statystyczne dla kobiet bezrobotnych: $\chi^2 = 18{,}31$; $\alpha = 0{,}05$; df = 2; p = 0,0001; C Pearsona = 0,46.							

Źródło: opracowanie własne.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

sobie takie cele, podobnie jak dwie trzecie badanych w wieku 29–30 lat (67,5%). Analiza statystyczna wyników badań wykazała bardzo istotną statystycznie zależność w tej grupie badanych kobiet bezrobotnych pomiędzy wiekiem kobiet a ich planami dotyczącymi przekwalifikowania się. Siła związku występuje w stopniu przeciętnym ($\chi^2 = 18{,}31$; $\alpha = 0{,}05$; df = 2; p = 0,0001; C Pearsona = 0,46).

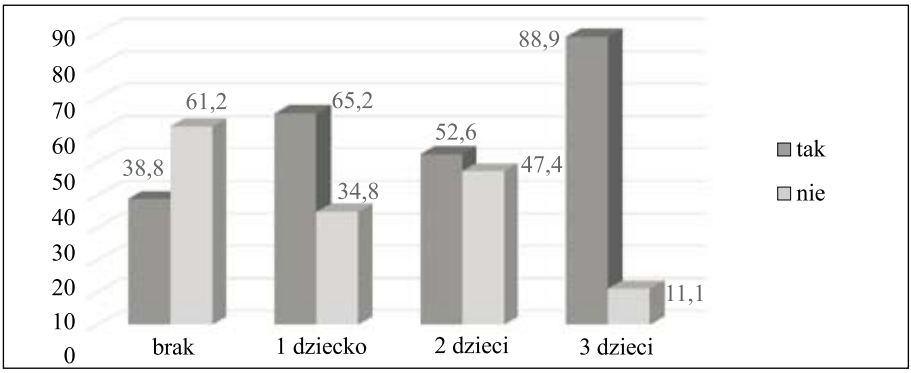
Wśród kobiet pracujących najliczniejszą grupę planujących przekwalifikowanie się stanowią natomiast respondentki w wieku do 24 lat (21,9%) i od 29. do 30. roku życia (21,3%), co dowodzi chęci dalszego rozwoju zawodowego tej grupy kobiet i pragnienia bądź konieczności lepszego dopasowania kwalifikacji i kompetencji do potrzeb rynku pracy. Jest to jednak niewielki odsetek w porównaniu z kobietami bezrobotnymi, dla których zmiana kwalifikacji może być sposobem na poprawę sytuacji na rynku pracy. W przypadku kobiet pracujących analiza statystyczna nie wykazała statystycznie istotnego zróżnicowania pomiędzy wiekiem kobiet a ich planami dotyczącymi przekwalifikowania się ($\chi^2 = 0{,}93$; $\alpha = 0{,}05$; df = 2; p = 0,63; C Pearsona = 0,10).

Plany kobiet związane z przekwalifikowaniem się rozpatrywano również ze względu na liczbę wychowywanych przez nie dzieci. Kobiety bezrobotne wychowujące troje dzieci na ogół chcą się przekwalifikować (88,9%), podobnie jak 65,2% kobiet z jednym dzieckiem i ponad połowa z dwójką dzieci (52,6%). Najrzadziej z tej grupy zamierzają zmieniać kwalifikacje kobiety bezdzietne (38,8%). Analizowane dane przedstawia wykres 33. Opracowany statystycznie materiał badawczy pozwolił stwierdzić, że występuje statystycznie istotne zróżnicowanie pomiędzy badanymi zmiennymi, a siła związku tej zależności wykazuje poziom przeciętny ($\chi^2 = 11{,}61$; $\alpha = 0{,}05$; df = 3; p = 0,01; C Pearsona = 0,36).

Spośród kobiet pracujących co trzecia wychowująca troje dzieci planuje przekwalifikowanie się (wykres 34), rzadziej kobiety z dwójką dzieci (28,6%), bezdzietne (21,3%), sporadycznie zaś mające jedno dziecko. Analiza statystyczna nie wykazała jednak statystycznie istotnego zróżnicowania ze względu na badane zmienne ($\chi^2 = 6{,}88$; $\alpha = 0{,}05$; df = 3; p = 0,08; C Pearsona = 0,26).

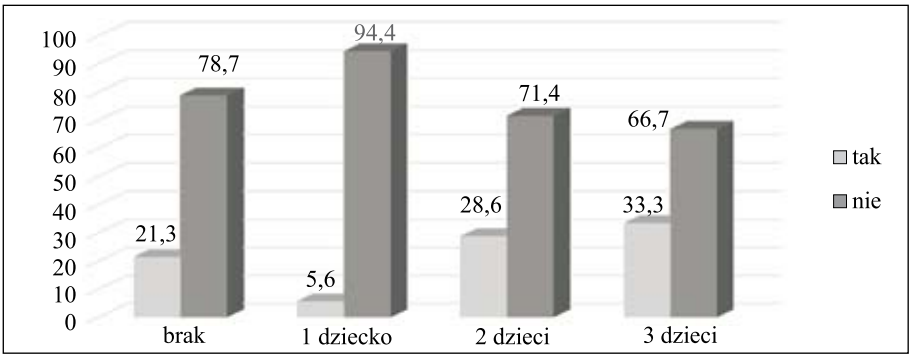
Istotną wiedzę uzyskano z poznania planów edukacyjnych kobiet. Najczęściej chęć **podjęcia lub kontynuacji studiów** wyrażają kobiety bezrobotne z najmłodszej grupy wiekowej (45,3%) oraz kobiety pracujące w przedziałach wiekowych 25–28 lat (32,1%) i do 24. roku życia (31,3%). Podobne plany ma co piąta kobieta pracująca i bezrobotna z najstarszej grupy wiekowej, a także 18,4% bezrobotnych w wieku 25–30 lat (tabela

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638



Wykres 33. Liczba dzieci a plany kobiet bezrobotnych związane z przekwalifikowaniem się (%)

Wartości statystyczne: $\chi^2 = 11{,}61$; $\alpha = 0{,}05$; df = 3; p = 0,01; C Pearsona = 0,36.
Źródło: opracowanie własne.



Wykres 34. Liczba dzieci a plany kobiet pracujących związane z przekwalifikowaniem się (%)

Wartości statystyczne: $\chi^2 = 6{,}88$; $\alpha = 0{,}05$; df = 3; p = 0,08; C Pearsona = 0,26.
Źródło: opracowanie własne.

74). W przypadku kobiet bezrobotnych stwierdzono statystycznie istotną korelację między badanymi zmiennymi, a siła tego związku jest przeciętna ($\chi^2 = 10{,}27$; $\alpha = 0{,}05$; df = 2; p = 0,01; C Pearsona = 0,35). Takiej zależności nie odnotowano w odniesieniu do badanej grupy kobiet pracujących ($\chi^2 = 2{,}86$; $\alpha = 0{,}05$; df = 2; p = 0,24; C Pearsona = 0,17).

Chęć podjęcia lub kontynuowania nauki przez kobiety do 24. roku życia może być uzasadniona poziomem wykształcenia. Niewiele z nich le-

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

gitymuje się wykształceniem wyższym magisterskim – częściej posiadają wykształcenie wyższe licencjackie, średnie ogólnokształcące i zawodowe oraz policealne/pomaturalne, a ich plany dotyczące kontynuowania kształcenia świadczą o świadomości, że dalsza edukacja i rozwój może im ułatwić znalezienie w przyszłości zatrudnienia (tabela 73).

Tabela 73. Wiek kobiet a ich plany związane z podjęciem/kontynuacją studiów

Wiek	Kobiety	Badane kobiety według planów dotyczących podjęcia/kontynuacji studiów				Ogółem	
		tak		nie			
		L	proc.	L	proc.	L	proc.
Do 24 lat	prac.	10	31,3	22	68,8	32	20,0
	bez.	24	45,3	29	54,7	53	40,5
25 do 28 lat	prac.	17	32,1	36	67,9	53	33,1
	bez.	7	18,4	31	81,6	38	29,0
29 do 30 lat	prac.	15	20,0	60	80,0	75	46,9
	bez.	8	20,0	32	80,0	40	30,5
Razem	prac.	42	26,2	118	73,8	160	100,0
	bez.	39	29,8	92	70,2	131	100,0
Wartości statystyczne dla kobiet pracujących: $\chi^2 = 2,86$; $\alpha = 0,05$; df = 2; p = 0,24; C Pearsona = 0,17. Wartości statystyczne dla kobiet bezrobotnych: $\chi^2 = 10,27$; $\alpha = 0,05$; df = 2; p = 0,01; C Pearsona = 0,35.							

Źródło: opracowanie własne.

Zamierzenia edukacyjne kobiet uzależnione są też od ich stanu cywilnego. Najliczniejszą grupę kobiet chcących podjąć albo kontynuować studia stanowią panny (33,8% – pracujące, 29,0% – bezrobotne). Nieco rzadziej chęć taką przejawiają mężatki pracujące (19,8%) i bezrobotne (18,0%) oraz jedynie jedna rozwódka pracująca (tabela 74).

Analiza statystyczna wyników badań pozwala stwierdzić, że w przypadku kobiet bezrobotnych plany dotyczące podjęcia/kontynuacji studiów są uzależnione od stanu cywilnego. Wskazują na to obliczenia zależności χ^2:

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Tabela 74. Stan cywilny kobiet a ich plany związane z podjęciem/kontynuacją studiów

Stan cywilny	Kobiety	Badane kobiety według planów dotyczących podjęcia/kontynuacji studiów				Ogółem	
		tak		nie			
		L	proc.	L	proc.	L	proc.
Panna	prac.	24	33,8	47	66,2	71	44,4
	bez.	30	39,0	47	61,0	77	58,8
Mężatka	prac.	17	19,8	69	80,2	86	53,8
	bez.	9	18,0	41	82,0	50	38,2
Rozwiedziona	prac.	1	33,3	2	66,7	3	1,9
	bez.	0	0,0	4	100,0	4	3,1
Razem	prac.	42	26,2	118	73,8	160	100,0
	bez.	39	29,8	92	70,2	131	100,0
Wartości statystyczne dla kobiet pracujących: $\chi^2 = 4{,}04$; $\alpha = 0{,}05$; df = 2; p = 0,13; C Pearsona = 0,21. Wartości statystyczne dla kobiet bezrobotnych: $\chi^2 = 8{,}12$; $\alpha = 0{,}05$; df = 2; p = 0,02; C Pearsona = 0,32.							

Źródło: opracowanie własne.

przy liczbie stopni swobody równej 2 wartość statystyki χ^2 wynosi 18,12, prawdopodobieństwo testowe p wynosi 0,02 i jest mniejsze od przyjętego poziomu istotności 0,05. Chcąc określić siłę związku pomiędzy przyjętymi zmiennymi, policzono współczynnik kontyngencji C Pearsona = 0,32, co świadczy o sile tego związku na poziomie przeciętnym. W przypadku kobiet pracujących nie odnotowano takiej zależności ($\chi^2 = 4{,}04$; $\alpha = 0{,}05$; df = 2; p = 0,13; C Pearsona = 0,21).

Z analizy danych zgromadzonych w trakcie badań wynika, że nieliczne kobiety chciałyby podjąć **studia za granicą**. Częściej jednak taką ewentualność biorą pod uwagę te bezrobotne niż pracujące (tabela 75). Najczęściej opinie dotyczące takich planów wyrażają respondentki bezrobotne legitymujące się pochodzeniem inteligenckim (19,0%) i chłopskim (11,1%), a także nieliczne z rodzin robotniczych (2,2%). Żadna z kobiet pracujących pochodzących z rodzin chłopskich – w przeciwieństwie do bezrobotnych –

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Tabela 75. Pochodzenie kobiet a ich plany dotyczące wyjazdu za granicę w celach edukacyjnych

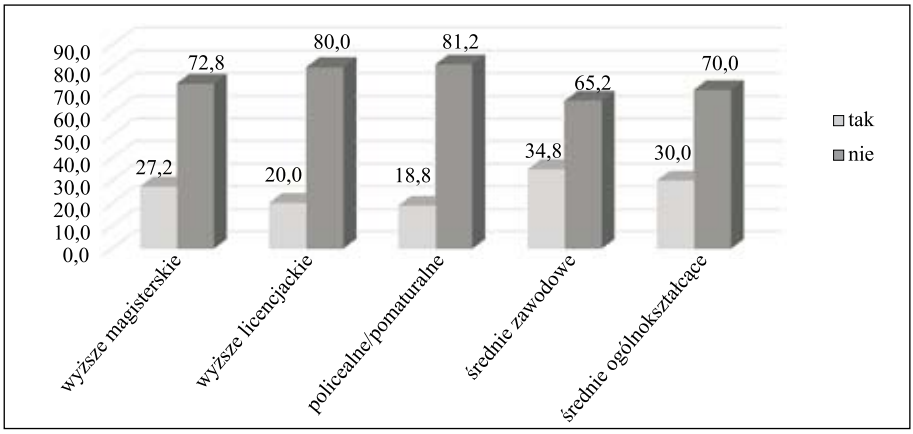
Pochodzenie	Kobiety	Badane kobiety według planów dotyczących wyjazdu za granicę w celach edukacyjnych				Ogółem	
		tak		nie			
		L	proc.	L	proc.	L	proc.
Inteligenckie	prac.	2	4,1	47	95,9	49	30,6
	bez.	4	19,0	17	81,0	21	16,0
Robotnicze	prac.	5	5,2	92	94,8	97	60,6
	bez.	2	2,2	90	97,8	92	70,2
Chłopskie	prac.	0	0,0	14	100,0	14	8,8
	bez.	2	11,1	16	88,9	18	13,7
Razem	prac.	7	4,4	153	95,6	160	100,0
	bez.	8	6,1	123	93,9	131	100,0
Wartości statystyczne dla kobiet pracujących: $\chi^2 = 0,79$; $\alpha = 0,05$; df = 2; p = 0,67; C Pearsona = 0,09. Wartości statystyczne dla kobiet bezrobotnych: $\chi^2 = 9,40$; $\alpha = 0,05$; df = 2; p = 0,01; C Pearsona = 0,34.							

Źródło: opracowanie własne.

nie planuje wyjazdu zagranicznego w celach edukacyjnych. Stwierdzono istotną statystycznie zależność w grupie kobiet bezrobotnych pomiędzy planami dotyczącymi wyjazdu za granicę w celach edukacyjnych a pochodzeniem badanych kobiet ($\chi^2 = 9,40$; $\alpha = 0,05$; df = 2; p = 0,01; C Pearsona = 0,34). Zależność ta kształtuje się na poziomie przeciętnym.

Część kobiet pracujących **planuje zmienić miejsce pracy**, co dotyczy głównie respondentek legitymujących się wykształceniem średnim zawodowym (34,8%) oraz ogólnokształcącym (30,0%), które być może wykonywały w momencie badań pracę tymczasową i dorywczą, ale będą chciały ją zmienić po uzyskaniu wyższego poziomu wykształcenia (zob. wykres 35). Jedną z przyczyn chęci zmiany pracy przez część kobiet z wykształceniem wyższym (27,2% z magisterskim i 20,0% z licencjackim) może być jej niezgodność z kwalifikacjami, na co wskazuje 17,3% kobiet legitymujących się wykształceniem wyższym magisterskim i 30,0% wyższym licencjackim.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638



Wykres 35. Poziom wykształcenia kobiet a ich plany dotyczące zmiany miejsca zatrudnienia (%)

Wartości statystyczne: $\chi^2 = 2{,}04$; $\alpha = 0{,}05$; df = 3; p = 0,73; C Pearsona = 0,14.
Źródło: opracowanie własne.

Badane kobiety raczej rzadko planują rozpoczęcie własnej **działalności gospodarczej** (tabela 76). Analiza danych empirycznych pod kątem ich pochodzenia pozwala stwierdzić, że najczęściej zamierzenia takie mają kobiety bezrobotne pochodzące z rodzin chłopskich (38,9%), rzadziej z inteligenckich (28,6%) i robotniczych (15,2%). W tej grupie badanych analiza statystyczna pozwoliła stwierdzić istotną statystycznie zależność między badanymi zmiennymi oraz siłę związku w stopniu słabym ($\chi^2 = 6{,}12$; $\alpha = 0{,}05$; df = 2; p = 0,04; C Pearsona = 0,28).

Wśród kobiet pracujących najczęściej o pracy na własny rachunek myślą kobiety z pochodzeniem inteligenckim (18,4%), nieco rzadziej robotniczym (15,2%) i chłopskim (14,3%). Zebrany i opracowany statystycznie materiał empiryczny nie wykazał jednak statystycznie istotnego zróżnicowania między badanymi zmiennymi ($\chi^2 = 0{,}40$; $\alpha = 0{,}05$; df = 2; p = 0,82; C Pearsona = 0,07).

Odpowiedzi kobiet dotyczące planów związanych z rozpoczęciem własnej działalności gospodarczej różnicuje ich wiek (tabela 77). W grupie kobiet pracujących występuje istotna statystycznie zależność pomiędzy tymi zmiennymi. Siła związku tej zależności występuje na poziomie bardzo wysokim ($\chi^2 = 7{,}56$; $\alpha = 0{,}05$; df = 2; p = 0,02; C Pearsona = 7,56). Im starsze są kobiety pracujące, tym rzadziej planują rozpoczęcie działalności, co może się wiązać z coraz bardziej stabilną wraz z wiekiem sytuacją na

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Tabela 76. Pochodzenie kobiet a ich plany związane z rozpoczęciem własnej działalności gospodarczej

Pochodzenie	Kobiety	Badane kobiety według planów zawodowych				Ogółem	
		tak		nie			
		L	proc.	L	proc.	L	proc.
Inteligenckie	prac.	9	18,4	40	81,6	49	30,6
	bez.	6	28,6	15	71,4	21	16,0
Robotnicze	prac.	14	14,4	83	85,6	97	60,6
	bez.	14	15,2	78	84,8	92	70,2
Chłopskie	prac.	2	14,3	12	85,7	14	8,8
	bez.	7	38,9	11	61,1	18	13,7
Razem	prac.	25	15,6	135	84,4	160	100,0
	bez.	27	20,6	104	79,4	131	100,0
Wartości statystyczne dla kobiet pracujących: $\chi^2 = 0,40$; $\alpha = 0,05$; df = 2; p = 0,82; C Pearsona = 0,07. Wartości statystyczne dla kobiet bezrobotnych: $\chi^2 = 6,12$; $\alpha = 0,05$; df = 2; p = 0,04; C Pearsona = 0,28.							

Źródło: opracowanie własne.

rynku pracy. Stabilizacja ta dotyczy głównie form zatrudnienia, gdyż – jak wynika z analizy danych dokonanej w podrozdziale dotyczącym warunków zatrudnienia – im starsze kobiety, tym częściej są zatrudniane na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, oraz wiąże się z wymiarem czasu pracy – wraz z wiekiem kobiety częściej zatrudniane są w wymiarze całego etatu. Kobiety najmłodsze natomiast widzą z pewnością alternatywne rozwiązanie bądź szansę na zdobycie zatrudnienia.

Rozpoznano na podstawie analizy zgromadzonych danych przyczyny skłaniające kobiety do podjęcia działalności gospodarczej (zob. tabela 78). Zarówno kobiety pracujące, jak i bezrobotne najczęściej sądzą, że własna działalność gospodarcza umożliwi im uzyskanie niezależności (odpowiednio: 14,9%, 15,1%). Znaczna część respondentek jako zaletę podjęcia działalności gospodarczej postrzega elastyczny czas pracy (13,9% pracujących, 11,0% bezrobotnych), możliwość samodzielnego decydowania o strategii rozwoju działalności gospodarczej oraz wyższe zarobki (11,9% pracujących, 9,6% bezrobotnych).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Tabela 77. Wiek kobiet a ich plany związane z rozpoczęciem własnej działalności gospodarczej

Wiek	Kobiety	Badane kobiety według planów zawodowych				Ogółem	
		tak		nie			
		L	proc.	L	proc.	L	proc.
Do 24 lat	prac.	10	31,3	22	68,8	32	20,0
	bez.	11	20,8	42	79,2	53	40,5
25 do 28 lat	prac.	7	13,2	46	86,8	53	33,1
	bez.	10	26,3	28	73,7	38	29,0
29 do 30 lat	prac.	8	10,7	67	89,3	75	46,9
	bez.	6	15,0	34	85,0	40	30,5
Razem	prac.	25	15,6	135	84,4	160	100,0
	bez.	27	20,6	104	79,4	131	100,0
Wartości statystyczne dla kobiet pracujących: $\chi^2 = 7{,}56$; $\alpha = 0{,}05$; df = 2; p = 0,02; C Pearsona = 7,56. Wartości statystyczne dla kobiet bezrobotnych: $\chi^2 = 1{,}53$; $\alpha = 0{,}05$; df = 2; p = 0,47; C Pearsona = 0,14.							

Źródło: opracowanie własne.

Reasumując, należy podkreślić, że dla większości badanych kobiet głównym celem jest podnoszenie kwalifikacji zawodowych, co pozytywnie świadczy o ich aspiracjach i dążeniu do samorealizacji na płaszczyźnie zawodowej. Prawie połowa bezrobotnych respondentek deklaruje ponadto chęć przekwalifikowania się, która może być spowodowana pragnieniem dostosowania kwalifikacji zawodowych do potrzeb rynku pracy, co w konsekwencji sprzyjałoby zdobyciu zatrudnienia. Plany kobiet świadczą o ich gotowości do podejmowania wysiłków zmierzających do nadążania za przemianami współczesnego świata i chęci dostosowania działań do wymagań rzeczywistości. Pozytywne jest to, że kobiety widzą szansę w dalszym rozwoju i doskonaleniu, tym bardziej że na współczesnym rynku pracy poszukiwani są pracownicy cechujący się dużą elastycznością oraz wykazujący gotowość do ustawicznego kształcenia się i podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Tabela 78. Powody skłaniające kobiety do podjęcia własnej działalności gospodarczej

Lp.	Powody podjęcia działalności gospodarczej	Badane kobiety według statusu zawodowego			
		kobiety pracujące		kobiety bezrobotne	
		L	proc.	L	proc.
1	odpowiednie doświadczenie zawodowe (prowadzenie w przeszłości działalności gospodarczej)	3	3,0	2	2,7
2	chęć samodzielnego decydowania o strategii rozwoju działalności gospodarczej	13	12,9	9	12,3
3	elastyczny czas pracy	14	13,9	8	11,0
4	wyższe zarobki	12	11,9	7	9,6
5	niezależność	15	14,9	11	15,1
6	pomysł na działalność gospodarczą	7	6,9	7	9,6
7	możliwość otrzymania środków finansowych z PUP lub funduszy unijnych na prowadzenie działalności	9	8,9	10	13,7
8	możliwość połączenia pracy zawodowej ze sprawowaniem opieki nad małym dzieckiem	8	7,9	6	8,2
9	własny kapitał	4	4,0	4	5,5
10	chęć sprawdzenia się w pracy na własny rachunek	10	9,9	5	6,8
11	możliwość wykonywania pracy zgodnej z wykształceniem	6	5,9	3	4,1
12	inne powody	0	0,0	1	1,4
Razem		101	63,1	73	77,1

Uwaga: ze względu na możliwość wyboru więcej niż jednej odpowiedzi ich procent nie sumuje się do 100.

Źródło: opracowanie własne.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

4.6. Samoocena wiedzy badanych na temat podstaw prawnych dotyczących równości szans

Istotne poznawczo z punktu widzenia prowadzonych badań było stwierdzenie, jaka jest znajomość przepisów prawnych dotyczących ochrony kobiet przed dyskryminacją na rynku pracy, wiedza na temat instytucji i organizacji wspomagających kobiety doświadczające dyskryminacji oraz poznanie poglądów badanych na temat ochrony prawnej kobiet przed różnymi formami dyskryminacji w Polsce.

Z analizy zgromadzonych danych wynika, że badane kobiety mają na ogół małą wiedzę na ten temat. Ponad połowa respondentek z obu grup ocenia swą znajomość instytucji i organizacji pomagających kobietom doświadczającym dyskryminacji jako małą, a 22,5% kobiet pracujących i 22,1% bezrobotnych jako bardzo małą. Najlepiej znają przepisy prawne gwarantujące ochronę kobiet wobec przejawów dyskryminacji na rynku pracy (26,9% – pracujące, 19,1% – bezrobotne), jednak odsetek respondentek wskazujących na raczej dużą i bardzo dużą znajomość tych przepisów jest mało zadowalający (tabela 79).

Poznano również opinie pracodawców dotyczące ich wiedzy na temat praw przysługujących kobietom, instytucji i organizacji udzielających im wsparcia oraz organizowanych w środowisku lokalnym działań nakierowanych na równość szans. Niemal połowa badanych pracodawców ocenia swoją wiedzę dotyczącą przepisów prawnych związanych z ochroną kobiet przed dyskryminacją na rynku pracy jako dużą (37,8% – raczej duża, 6,7% – bardzo duża). Niepokoi jednak znaczny odsetek badanych pracodawców, których znajomość przepisów prawa w tym zakresie jest niska lub trudno im ocenić swą wiedzę na ten temat (64,5%). W tej grupie badanych najmniej respondentów pozytywnie ocenia wiedzę na temat prawnej ochrony kobiet przed dyskryminacją w Polsce (tabela 80).

Z wypowiedzi pracowników urzędów pracy wynika, że najlepiej oceniają swoją wiedzę w zakresie znajomości przepisów dotyczących ochrony prawnej kobiet względem przejawów dyskryminacji na rynku pracy (61,1% – raczej duża, 5,6% – bardzo duża), a także instytucji i organizacji udzielających pomocy kobietom, które doświadczyły dyskryminacji (52,8% – raczej duża). Analizowane dane zawiera tabela 81.

Analizując wyniki badań dotyczących znajomości instytucji i organizacji pomagających kobietom doświadczającym dyskryminacji, daje się zauważyć zależność, że im młodsze kobiety (pracujące), tym mniejsza

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Tabela 79. Wiedza kobiet na temat przysługujących im praw, instytucji i organizacji wsparcia oraz lokalnych działań nakierowanych na równość szans

Treść wypowiedzi	Kobiety	Badane kobiety według znajomości praw, instytucji i organizacji wsparcia										Ogółem	
		bardzo duża		raczej duża		raczej mała		bardzo mała		trudno powiedzieć			
		L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.
Znajomość przepisów prawnych dotyczących ochrony kobiet wobec przejawów dyskryminacji na rynku pracy	prac.	4	2,5	43	26,9	78	48,8	23	14,4	12	7,5	160	100,0
	bez.	7	5,3	25	19,1	70	53,4	19	14,5	10	7,6	131	100,0
Znajomość instytucji i organizacji pomagających kobietom doświadczającym dyskryminacji	prac.	3	1,9	26	16,3	85	53,1	36	22,5	10	6,3	160	100,0
	bez.	3	2,3	13	9,9	75	57,3	29	22,1	11	8,4	131	100,0
Opinia dotycząca prawnej ochrony kobiet przed różnymi formami dyskryminacji w Polsce	prac.	2	1,3	21	13,1	79	49,4	37	23,1	21	13,1	160	100,0
	bez.	1	0,8	6	4,6	58	44,3	36	27,5	30	22,9	131	100,0

Źródło: opracowanie własne.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Tabela 80. Wiedza pracodawców na temat przysługujących kobietom praw, instytucji i organizacji wsparcia oraz lokalnych działań nakierowanych na równość szans

Treść wypowiedzi	Badane kobiety według znajomości praw, instytucji i organizacji wsparcia										Ogółem	
	bardzo duża		raczej duża		raczej mała		bardzo mała		trudno powiedzieć			
	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.
Znajomość przepisów prawa na temat ochrony kobiet wobec przejawów dyskryminacji na rynku pracy	3	6,7	17	37,8	19	42,2	4	8,9	2	4,4	45	100,0
Znajomość instytucji i organizacji pomagających kobietom doświadczającym dyskryminacji	3	6,7	14	31,1	21	46,7	4	8,9	3	6,7	45	100,0
Opinia dotycząca prawnej ochrony kobiet przed różnymi formami dyskryminacji w Polsce	4	8,9	13	28,9	19	42,2	4	8,9	5	11,1	45	100,0

Źródło: opracowanie własne.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Tabela 81. Wiedza pracowników PUP na temat przysługujących kobietom praw, instytucji i organizacji wsparcia oraz lokalnych działań nakierowanych na równość szans

Treść wypowiedzi	Badani pracownicy PUP według znajomości praw, instytucji i organizacji wsparcia										Ogółem	
	bardzo duża		raczej duża		raczej mała		bardzo mała		trudno powiedzieć			
	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.
Znajomość przepisów prawnych na temat ochrony kobiet wobec przejawów dyskryminacji na rynku pracy	2	5,6	22	61,1	5	13,9	0	0,0	7	19,4	36	100,0
Znajomość instytucji i organizacji pomagających kobietom doświadczającym dyskryminacji	0	0,0	19	52,8	6	16,7	6	16,7	5	13,9	36	100,0
Opinia dotycząca prawnej ochrony kobiet przed różnymi formami dyskryminacji w Polsce	0	0,0	13	36,1	10	27,8	5	13,9	8	22,2	36	100,0

Źródło: opracowanie własne.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Tabela 82. Wiek kobiet a znajomość instytucji i organizacji pomagających kobietom doświadczającym dyskryminacji

Wiek	Kobiety	Badane kobiety według znajomości praw, instytucji i organizacji wsparcia										Ogółem	
		bardzo duża		raczej duża		raczej mała		bardzo mała		trudno powiedzieć			
		L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.	L	proc.
Do 24 lat	prac.	0	0,0	2	6,3	17	53,1	13	40,6	0	0,0	32	20,0
	bez.	1	1,9	3	5,7	30	56,6	16	30,2	3	5,7	53	40,5
25 do 28 lat	prac.	0	0,0	11	20,8	28	52,8	8	15,1	6	11,3	53	33,1
	bez.	0	0,0	7	18,4	21	55,3	5	13,2	5	13,2	38	29,0
29 do 30 lat	prac.	3	4,0	13	17,3	40	53,3	15	20,0	4	5,3	75	46,9
	bez.	2	5,0	3	7,5	24	60,0	8	20,0	3	7,5	40	30,5
Razem	prac.	3	1,9	26	16,3	85	53,1	36	22,5	10	6,3	160	100,0
	bez.	3	2,3	13	9,9	75	57,3	29	22,1	11	8,4	131	100,0
Wartości statystyczne dla kobiet pracujących: $\chi^2 = 16,54$; $\alpha = 0,05$; df = 8; p = 0,04; C Pearsona = 0,36. Wartości statystyczne dla kobiet bezrobotnych: $\chi^2 = 10,80$; $\alpha = 0,05$; df = 8; p = 0,21; C Pearsona = 0,32.													

Źródło: opracowanie własne.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

jest ich wiedza na ten temat. Najmniejszą znajomością instytucji i organizacji wykazują się prawie wszystkie kobiety do 24. roku życia (93,7%). W grupie badanych kobiet pracujących zaznacza się statystycznie istotne zróżnicowanie między badanymi zmiennymi oraz siła związku w stopniu przeciętnym ($\chi^2 = 16{,}54$; $\alpha = 0{,}05$; df = 8; p = 0,04; C Pearsona = 0,36).

W grupie kobiet bezrobotnych najwięcej respondentek w wieku 25–28 lat deklaruje dużą wiedzę o instytucjach i organizacjach wsparcia (18,4%). Niewielką wiedzę w tym zakresie mają zwykle kobiety do 24. roku życia (86,8%) i 29–30 lat (80,0%). Analiza statystyczna nie wykazała jednak statystycznie istotnego zróżnicowania ze względu na badane zmienne ($\chi^2 = 10{,}80$; $\alpha = 0{,}05$; df = 8; p = 0,21; C Pearsona = 0,32). Można więc uznać, że poglądy całej grupy ankietowanej są zbieżne. Wyniki badań zawiera tabela 82.

Wiedzę dotyczącą znajomości przepisów prawnych związanych z ochroną kobiet wobec przejawów dyskryminacji na rynku pracy oraz na temat instytucji i organizacji pomagających kobietom doświadczającym dyskryminacji najlepiej oceniają pracownicy urzędów pracy. Najgorzej natomiast wiedzę w zakresie organizacji i instytucji pomagających kobietom doświadczającym dyskryminacji oceniają respondentki i pracodawcy. Pracownicy urzędów pracy nisko oceniają natomiast swoją znajomość przepisów dotyczących ochrony prawnej przed dyskryminacją w Polsce.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Podsumowanie – wnioski – propozycje

Kobiety w sposób szczególny odczuwają skutki przemian społeczno-kulturowych, edukacyjnych i ekonomicznych dokonujących się w Polsce. Mimo że w ciągu ostatnich dziesięcioleci odnotowano znaczny postęp w dziedzinie edukacji kobiet, ich pracy, aktywności społecznej, ochrony zdrowia i usług socjalnych, to jednak nadal pojawia się przed nimi wiele barier utrudniających, czy wręcz uniemożliwiających odniesienie rzeczywistego sukcesu w wielu dziedzinach życia społecznego. Fakt ten potwierdzają liczni badacze, m.in. M. J. Szymański, podkreślając iż proces modernizacji społeczeństwa i gospodarki otworzył przed kobietami szerokie możliwości zatrudnienia stanowiącego jeden z podstawowych czynników ich emancypacji. Konsekwencje tej zmiany okazały się jednak bardzo zróżnicowane. Niektóre kobiety uzyskały możliwości podobne do mężczyzn w zakresie zajmowanego stanowiska, w sferze awansu, rozwoju zawodowego i podnoszenia swych kompetencji. Jednak większość z nich znajduje się w trudniejszej sytuacji, zajmują stanowiska o niższym statusie społecznym, mało cenione i nisko opłacane. Nie mogą również przedostać się na wyższe szczeble kariery zawodowej, gdyż na drodze do ich awansu stoją niewidzialne bariery[1].

Przedstawione w niniejszym opracowaniu rozważania, uwzględniające poglądy i podejście badanych kobiet do różnorodnych problemów związanych z ich edukacją i funkcjonowaniem społeczno-zawodowym, dają podstawę do sformułowania podsumowań i porównań odnoszących się do dwóch kategorii kobiet: pracujących i bezrobotnych z województwa podkarpackiego. Rozważania te prowadzone w kontekście dostępu badanych do sukcesu społeczno-zawodowego potwierdzają zróżnicowaną sytuację kobiet i mężczyzn na rynku pracy wskazywaną w wynikach dotychcza-

[1] M. J. Szymański, *Nauczyciel wobec zróżnicowań społecznych*, WN UP, Kraków 2010, s. 16.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

sowych badań ukazanych w wielu opracowaniach naukowych, sprawozdaniach urzędów pracy, danych statystycznych GUS, CBOS, OBOP itp. Przeprowadzone analizy zgromadzonego materiału empirycznego w zakresie m.in. wykształcenia, aktywności zawodowej, zatrudnienia, wynagrodzenia, bezrobocia, planów edukacyjnych i zawodowych badanych potwierdzają, że pomimo wielu korzystnych przemian obserwowanych w funkcjonowaniu kobiet w różnych aspektach życia społecznego i kulturowego ich pozycja na rynku pracy nie uległa zasadniczej poprawie i jest nadal trudniejsza niż sytuacja mężczyzn.

Rozważania teoretyczne zawarte w pierwszym rozdziale książki oraz wyniki badań własnych wskazują na różnorodne uwarunkowania funkcjonowania kobiet na rynku pracy, a także pozwalają na sformułowanie uogólnień i wniosków końcowych. Jako podstawę metodologiczną przeprowadzonych badań przyjęto następującą hipotezę: **Sytuacja młodych kobiet na rynku pracy jest zróżnicowana pod względem warunków zatrudnienia i doświadczenia zawodowego oraz determinowana czynnikami podmiotowymi**. W wyniku analizy empirycznej potwierdzono tezę o zróżnicowaniu sytuacji w zakresie warunków zatrudnienia i doświadczenia zawodowego badanych kobiet, jak i o wpływie czynników podmiotowych na tę sytuację. Przyjęta hipoteza została zweryfikowana pozytywnie, analiza zgromadzonego materiału empirycznego wskazuje bowiem na występowanie zależności jakościowych i statystycznych pomiędzy czynnikami podmiotowymi a sytuacją młodych kobiet na rynku pracy.

Szczegółowe dane dotyczące sytuacji zawodowej i warunków zatrudnienia kobiet ukazane zostały przez pryzmat wypowiedzi na temat ich traktowania w porównaniu z mężczyznami w kwestiach rodzaju zajmowanego stanowiska, wymiaru czasu i form organizacji pracy, form zatrudnienia, wysokości wynagrodzenia, przejawów dyskryminacji w obszarze zawodowym oraz reakcji na dyskryminację. Okazuje się, że na ogół kobiety zajmują gorszą pozycję i są gorzej traktowane w miejscu pracy. Istnieje wiele blokad i ograniczeń stawianych kobietom przy wejściu na rynek pracy, w sferze awansu zawodowego i otrzymywanej przez nie płacy.

Analiza zajmowanych przez nie stanowisk ukazuje, że najczęściej kobiety pracujące zatrudniane są na stanowiskach pracownika biurowego (26,9%), nauczyciela (12,5%), sprzedawcy lub kasjera (8,8%), pracownika księgowości (6,3%), czyli w branżach zdominowanych przez kobiety i co za tym idzie – o niewielkich perspektywach awansu. W odniesieniu do tej grupy potwierdziła się istotna statystycznie zależność na poziomie

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

przeciętnym pomiędzy doświadczaniem dyskryminacji podczas zatrudniania kobiet na określonych stanowiskach a ich stanem cywilnym i liczbą posiadanych dzieci. Respondentki oceniały sytuację, w której pracodawca odmawia przyjęcia kobiety na określone stanowisko. Niewiele kobiet pracujących i bezrobotnych zetknęło się z takimi przypadkami bezpośrednio (odpowiednio: 15,6% i 13,0%). Większość z nich jedynie o nich słyszała (odpowiednio: 39,4% i 42,0%) – były to głównie mężatki, albo w ogóle nie odnotowała takiego zdarzenia (odpowiednio: 41,9% i 40,5%), nieliczne zaś doświadczyły tego osobiście (odpowiednio: 3,1% i 4,6%).

Jednak z opinii pracodawców wynika, że niejednokrotnie zwracają uwagę na płeć, zatrudniając pracowników na określonych stanowiskach, i na ogół preferują mężczyzn. Widoczne jest to głównie w przypadku stanowisk kierowniczych, ale także administracyjnych. Dla ponad połowy badanych płeć nie ma znaczenia w przypadku obsadzania stanowisk pomocniczych, a ci, którzy zwracają uwagę na tę zmienną, woleliby częściej zatrudniać mężczyzn (26,7%) niż kobiety (17,8%). Pracodawcy wskazywali przy tym na wiele cech istotnych przy obsadzaniu poszczególnych stanowisk. Zaznacza się tendencja, że im wyższe stanowisko, tym częściej oczekują odpowiedniego wykształcenia i wiedzy oraz doświadczenia zawodowego – zwłaszcza na stanowiskach administracyjnych.

Zależność statystyczna istnieje również pomiędzy wiekiem kobiet pracujących a ich wypowiedziami na temat traktowania kobiet w porównaniu z mężczyznami w sytuacji awansu na wyższe stanowisko oraz doświadczeniami w sytuacji awansu na stanowisko kierownicze. W wymienionych sytuacjach kobiety pracujące dostrzegają, że często traktowane są gorzej od mężczyzn (odpowiednio: 35,6% i 37,5%), około połowa badanych potwierdza równe traktowanie (odpowiednio: 57,5% i 55,0%), sporadycznie zaś lepsze traktowanie niż mężczyźni (odpowiednio: 2,5% i 3,2%). Porównań z mężczyznami nie przedstawiło 4,4% badanych. Dyskryminacji w awansie na wyższe stanowisko doświadczają najczęściej kobiety do 24. roku życia (43,8%) i w wieku 29–30 lat (41,3%), rzadziej zaś kobiety od 25. do 28. roku życia (22,7%). Podobną tendencję można zaobserwować w sytuacji awansu na stanowisko kierownicze. W tym przypadku również kobiety z najmłodszej grupy wiekowej najczęściej doświadczają gorszego traktowania od mężczyzn (46,9%), co można tłumaczyć ich mniejszym doświadczeniem zawodowym.

Ustalono, że kobiety pracujące wykazują zróżnicowane formy zatrudnienia oraz są odmiennie traktowane w porównaniu z mężczyznami zatrudnionymi na podstawie różnych umów. Istnieje istotny statystycznie

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

związek pomiędzy wiekiem kobiet a formą zatrudnienia – jego siła kształtuje się na poziomie przeciętnym. Im kobiety są starsze, tym częściej są zatrudniane na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Wypowiedzi pracodawców dotyczące preferencji płci pracownika podczas zatrudniania na podstawie określonego rodzaju umowy wskazują, że dla ponad połowy badanych płeć na ogół nie ma znaczenia podczas zatrudniania na podstawie umowy o pracę (62,2%), jednak co trzeci pracodawca (35,6%) woli zatrudniać mężczyzn. Badane określiły również wymiar czasu pracy i formy jej organizacji. Okazuje się, że występuje statystyczny związek pomiędzy wymiarem czasu pracy a wiekiem kobiet. Im starsze kobiety, tym częściej zatrudnione są na cały etat. Wśród form organizacji pracy dominuje praca dzienna (63,8%). Co czwarta respondentka pracuje w trybie zmianowym.

Uprzedzenia płciowe pracodawców prowadzą niejednokrotnie do niższego wartościowania pracy kobiet i gorszego ich wynagradzania na wszystkich stanowiskach. Analiza uzyskanych wyników badań dotyczących różnic w wysokości wynagradzania kobiet i mężczyzn wykazuje, że w opiniach pracodawców mężczyźni zarabiają więcej niż kobiety zarówno na stanowiskach kierowniczych, administracyjnych, jak i pomocniczych. Do takiego traktowania przyznaje się niemal co trzecia kobieta pracująca, ale w ocenie sytuacji na Podkarpaciu stanowisko takie wyraża już ponad połowa badanych. Ich poglądy na temat występujących w województwie podkarpackim różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn są bardziej krytyczne niż opinie związane z obserwacjami w tym zakresie i doświadczeniami w miejscu pracy. Kobiety pracujące (ponad połowa badanych) na ogół potwierdzają jednak podobne do mężczyzn traktowanie podczas przyznawania wszystkich rodzajów wynagrodzenia w miejscu pracy. Rzadziej są traktowane gorzej, sporadycznie zaś lepiej niż mężczyźni. Zróżnicowanie pomiędzy opiniami respondentek na temat ich wynagrodzenia w porównaniu z mężczyznami okazało się istotne statystycznie.

Badane kobiety podawały propozycje reakcji na praktyki dyskryminacyjne pracodawców. Wśród proponowanych reakcji na dyskryminację w zakresie wynagrodzenia najczęściej opowiadały się za wyrażeniem zdecydowanego sprzeciwu. Propozycje kobiet pracujących są zróżnicowane statystycznie ze względu na wiek. Im są starsze, tym częściej proponują przejść nad tym problemem do porządku dziennego, gdyż takie sytuacje ich zdaniem się zdarzały i nadal będzie do nich dochodzić. Nie ustalono istotnego statystycznie zróżnicowania w grupie kobiet bezrobotnych.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Praktyki dyskryminujące kobiety w miejscu pracy potwierdzają, że są one szczególnie narażone na stosowanie wobec nich przemocy. Tendencję tę dostrzegło blisko 90% pracodawców, którzy twierdzą, że kobiety częściej niż mężczyźni mogą stać się ofiarami mobbingu. Badane kobiety częściej słyszą o przypadkach stosowania mobbingu lub molestowania seksualnego wobec podwładnej, rzadziej zaś znają osoby, które doświadczyły tego osobiście. Za najwłaściwszą reakcję na przemoc kobiety na ogół uważają poinformowanie o tym odpowiednich służb.

Dla sprawnego funkcjonowania na rynku pacy istotne jest również doświadczenie zawodowe, eksponowane w wypowiedziach pracodawców. W badaniach podjęto próbę ustalenia zdobytego przez badane doświadczenia zawodowego. Okazało się, że 56,3% kobiet pracujących i 67,2% bezrobotnych ma takie doświadczenie. Ponad połowa kobiet pracujących jest zatrudniona już w kolejnym zakładzie pracy, a znaczna część kobiet bezrobotnych także kiedyś pracowała. Doświadczenie zawodowe uzależnione jest w przypadku kobiet bezrobotnych od wieku, stanu cywilnego, liczby dzieci oraz poziomu wykształcenia. Najczęściej występuje u nich bezrobocie długookresowe, trwające ponad rok, i dotyczy ono 42,0% badanych. Okres pozostawania kobiet bez pracy istotnie związany jest z ich wykształceniem i liczbą dzieci. Im więcej mają dzieci, tym częściej pozostają bez pracy ponad 12 miesięcy, co w istocie świadczy o trudnościach w godzeniu obowiązków rodzinnych i zawodowych. Radzenie sobie z zadaniami zawodowymi w sytuacji obciążenia rodzinnego oraz skumulowanych przemian cywilizacyjno-kulturowych powoduje, że zawodowe spełnienie się kobiet jest trudniejsze niż mężczyzn. Kobiet dotyczy również w większym stopniu bezrobocie długookresowe, zwłaszcza tych legitymujących się wykształceniem średnim zawodowym (61,3%).

Istotne z perspektywy badań było rozpoznanie ofert urzędów pracy w zakresie przeciwdziałania bezrobociu oraz skonfrontowanie ich z oczekiwaniami kobiet bezrobotnych zarejestrowanych w tych urzędach. Pracownicy urzędów pracy wymieniają na ogół wiele form przeciwdziałania bezrobociu kierowanych do kobiet, takich jak: pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, staże i przygotowanie zawodowe, kursy i szkolenia, prace interwencyjne, kluby i giełdy pracy, zasiłek dla bezrobotnych, dodatek aktywizacyjny. Twierdzą, że największym powodzeniem wśród kobiet cieszą się kursy i szkolenia, zwłaszcza w zakresie przygotowania do pracy na stanowisku sprzedawcy i obsługi kasy fiskalnej. Kobiety na ogół znają formy przeciwdziałania bezrobociu oferowane przez urząd pracy. Wśród nich najczęściej wymieniają: możliwość odbycia stażu i przygoto-

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

wania zawodowego (56,5%), pośrednictwo pracy (51,1%), kursy i szkolenia (46,6%). Same natomiast chciałyby skorzystać głównie z kursów i szkoleń podwyższających lub zmieniających ich kwalifikacje zawodowe, co znajduje odzwierciedlenie w ich planach zawodowych. Potwierdzają to również wypowiedzi pracowników urzędów pracy. Większość bezrobotnych chciałaby także uzyskać możliwość zatrudnienia refundowanego przez urząd pracy i skorzystać z pośrednictwa pracy. Nieco mniej kobiet spodziewa się doradztwa zawodowego, otrzymywania zasiłków i stypendiów, korzystania z ofert klubów pracy, a także uzyskania dotacji na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej.

Analiza zgromadzonego materiału empirycznego wskazuje na istnienie zależności między określonymi uwarunkowaniami podmiotowymi a sytuacją kobiet na rynku pracy. Okazało się, że w zakresie **podmiotowych warunków** sytuacji kobiet istotne znaczenie mają wykształcenie, motywacja i gotowość do zatrudnienia, oczekiwania wobec pracy, sukcesy oraz niepowodzenia edukacyjne i zawodowe, plany i aspiracje edukacyjno-zawodowe, a także wiedza badanych na temat podstaw prawnych dotyczących równości szans.

Wyniki badań sytuacji edukacyjnej młodych kobiet związanej z poziomem i kierunkiem ich wykształcenia, decyzjami o wyborze kierunku studiów oraz planami zawodowymi i edukacyjnymi wykazują istotne zależności. Kobiety pracujące najczęściej mają wykształcenie wyższe (69,4%). Zastanawiający jest jednak fakt, że również ponad połowa kobiet bezrobotnych (51,1%) legitymuje się takim wykształceniem, co jednak nie ułatwiło im zdobycia zatrudnienia.

Trudności w znalezieniu pracy zależą od kierunku wykształcenia kobiet. Siła tego związku występuje na poziomie wysokim. Najtrudniej znaleźć pracę kobietom, które ukończyły kierunki ogólne (13,7%), studia pedagogiczne (11,5%), krawiectwo (10,7%) i humanistyczne (9,9%). Trudności znalezienia pracy przez absolwentów kierunków humanistycznych są zapewne konsekwencją niedopasowania kierunku wykształcenia do zapotrzebowania rynku pracy w świecie urynkowienia i globalnej konkurencji. Nie bez znaczenia jest także niż demograficzny w rocznikach dzieci i młodzieży podlegających obowiązkowi szkolnemu. Powoduje to zmniejszenie zapotrzebowania na kadry pedagogiczne i administracyjne w szkołach i innych placówkach oświatowych.

Kolejnym czynnikiem warunkującym sytuację kobiet bezrobotnych na rynku pracy jest ich motywacja i gotowość do zatrudnienia. Większość badanych poszukujących pracy (79,4%) decyzje o zatrudnieniu uzależnia

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

od wieku – im kobiety są starsze, tym częściej poszukują pracy. Kobiety do 28 lat niejednokrotnie zaczynają szukać miejsca pracy już podczas nauki. Decyzja ta uzależniona jest również od poziomu wykształcenia. Najrzadziej szukają pracy kobiety legitymujące się wykształceniem wyższym licencjackim (44,4%), co może wiązać się z chęcią kontynuacji kształcenia przez tę grupę respondentek. Badane różnicuje także częstotliwość poszukiwania pracy. Większość z nich szuka zatrudnienia codziennie (37,4%) lub raz w tygodniu (22,1%). Na podstawie analizy zgromadzonych danych określono metody poszukiwania pracy. Najczęściej kobiety poszukują zatrudnienia przez pośrednictwo urzędów pracy (57,3%), podobnie często przez krewnych i znajomych (47,3%) lub odpowiadając na ogłoszenia w mediach (41,2%), rzadziej u pracodawców (38,9%) czy przez zamieszczanie ogłoszeń (33,6%).

Kobiety oceniły także swoje szanse na otrzymanie pracy – ponad połowa z nich twierdzi, że może mieć z tym problemy głównie ze względu na wygórowane oczekiwania pracodawców, propozycje zbyt niskiego wynagrodzenia, trudności z powrotem do pracy po długiej przerwie, nienormowany czas pracy. Opinie te zróżnicowane są ze względu na liczbę dzieci. Wobec obaw kobiet istotne okazało się ustalenie czynników mogących ułatwić im zdobycie pracy. Wśród najważniejszych wymieniły: podniesienie kwalifikacji zawodowych (55,7%), otrzymanie propozycji pracy zgodnej z kwalifikacjami (51,1%), posiadanie doświadczenia zawodowego (42,0%) oraz konieczność przekwalifikowania się (32,1%). Kobiety wykazują gotowość do podejmowania działań mających ułatwić im znalezienie zatrudnienia, takich jak odbywanie dodatkowych szkoleń w celu podwyższania kwalifikacji, przekwalifikowanie się bądź podjęcie pracy niezgodnej z kwalifikacjami. Młodsze kobiety częściej chcą podejmować dodatkowe szkolenia w celu podwyższania swych kwalifikacji, starsze natomiast częściej wykazują chęć przekwalifikowania się lub podjęcia pracy niezgodnej z posiadanymi kwalifikacjami. Pracownicy urzędów pracy podkreślają z kolei znaczenie wyższego wykształcenia oraz posiadanie doświadczenia i kwalifikacji w branży handlowej.

Sytuacja kobiet na rynku pracy uzależniona jest też od oczekiwań względem pracy. Na ogół, zarówno pracujące, jak i bezrobotne respondentki pragną wykonywać pracę dającą satysfakcję, na podstawie umowy o pracę, w przyjaznym i życzliwym zespole, zgodną z kwalifikacjami, umożliwiającą rozwój zawodowy i doskonalenie, ciekawą, dobrze płatną, bezpieczną i nieszkodliwą dla zdrowia. Oczekiwania kobiet pracujących wobec pracy często pokrywają się z ocenami własnego zatrudnienia, zwłaszcza

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

w zakresie pracy w życzliwym i przyjaznym zespole, ciekawej, zgodności z kwalifikacjami, rzadziej odnośnie do bezpieczeństwa i nieszkodliwości wykonywanego zawodu dla zdrowia, zgodności z zainteresowaniami, satysfakcji z wykonywania obowiązków zawodowych. Zgodność posiadanej pracy z kwalifikacjami zależy od wykształcenia i wieku kobiet, pozostałe oczekiwania różnicowane są przez ich wykształcenie i pochodzenie. Największe rozbieżności między oczekiwaniami a aktualną pracą kobiet występują w zakresie możliwości szybkiego awansu, na co wskazuje 72,6% respondentek. Podobna niezgodność dotyczy wynagrodzenia, gdyż niemal wszystkie badane oczekują pracy dobrze płatnej, a taką posiada nieco ponad połowa z nich.

Funkcjonowanie kobiet na płaszczyźnie zawodowej uzależnione jest również od ich sukcesów oraz niepowodzeń edukacyjnych i zawodowych. Najczęściej za sukces edukacyjny badane uważają ukończenie szkoły lub studiów (73,1% pracujących, 59,5% bezrobotnych). Analiza zgromadzonego materiału badawczego wykazała zależność pomiędzy sukcesami edukacyjnymi kobiet pracujących i bezrobotnych a ich wykształceniem. Zadowalające jest to, że ponad połowa z nich twierdzi, że nie doświadczyła niepowodzeń edukacyjnych (64,9% bezrobotnych, 60,6% pracujących). Kobiety pracujące wymieniają większą liczbę sukcesów zawodowych niż bezrobotne. Najczęściej ważnym osiągnięciem jest dla nich aktualna praca. Kobiety bezrobotne zaś najczęściej twierdzą, że w ogóle nie mają sukcesów zawodowych (67,9%). Zarówno aktualna, jak i perspektywiczna sytuacja zawodowa kobiet zależy także od niepowodzeń w tym zakresie. Są one istotnie zróżnicowane statystycznie w zależności od wieku badanych. Dla co trzeciej badanej niepowodzeniem jest brak pracy.

Badane kobiety wypowiadały się również na temat planów edukacyjnych i zawodowych, które ściśle wiążą się z ich sukcesami i niepowodzeniami. Większość kobiet pracujących (73,8%) nie chce zmieniać dotychczasowego miejsca zatrudnienia. Często planują one (80,6%), podobnie jak kobiety bezrobotne (90,8%), podwyższanie swoich kwalifikacji zawodowych. Kobiety bezrobotne zdecydowanie częściej niż pracujące biorą pod uwagę również przekwalifikowanie się (48,9%), co ma z pewnością związek z trudną sytuacją na rynku pracy i problemami w znalezieniu zatrudnienia w wyuczonym zawodzie. Wpływa to na plany kobiet dotyczące dalszej edukacji i zdobywania nowych kwalifikacji, które będą odpowiadały zapotrzebowaniu lokalnego rynku pracy. Przekwalifikowanie to pozostaje w związku z wiekiem kobiet, statusem zawodowym i liczbą dzieci (tabele 71–79, wykresy 46–48).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Okazało się również, że w zakresie osobistych uwarunkowań sytuacji kobiet istotne znaczenie mają cechy ich charakteru dostrzegane przez pracodawców wyrażających opinie świadczące o stereotypowym postrzeganiu kobiet. Najczęściej podkreślają oni znaczenie takich cech jak: uległość, posłuszeństwo, nieprzewidywalność, emocjonalność, podatność na stres, mających na ogół wydźwięk negatywny. Elementy te ułatwiają manipulowanie kobietami, wobec czego w niektórych przypadkach są pożądane przez pracodawców, jednak mogą skutkować wyzyskiwaniem i nadmiernym eksploatowaniem kobiet.

Ważne z punktu widzenia prowadzonych badań było poznanie opinii kobiet, pracodawców i pracowników urzędów pracy na temat ich wiedzy o prawach kobiet, instytucjach i organizacjach wsparcia oraz lokalnych działaniach nakierowanych na równość szans. Pracownicy urzędów pracy najlepiej oceniają swą wiedzę na temat znajomości przepisów prawnych związanych z ochroną kobiet przed dyskryminacją na rynku pracy oraz instytucji i organizacji pomagających kobietom doświadczającym dyskryminacji. Niepokoi fakt, że najniżej swą wiedzę dotyczącą organizacji i instytucji pomagających kobietom oceniają same kobiety i pracodawcy. Brak tej wiedzy utrudnia kobietom efektywne poszukiwanie pracy i obronę przed dyskryminacją. Zatem aktualizacji o te informacje wymagają programy kształcenia i doskonalenia kobiet. Wypowiedzi kobiet pracujących zależne są od ich wieku.

Charakterystyka sytuacji młodych kobiet na rynku pracy oraz czynników ją warunkujących skłania do wskazania kierunków rozstrzygnięć w ich funkcjonowaniu zawodowym oraz podjęcia różnorodnych działań mających na celu przygotowanie kobiet do radzenia sobie w tym zakresie. Działania te powinny uwzględniać dynamikę funkcjonowania kobiet w zmiennych warunkach społecznych, zmierzać do powiązania różnorodnych ról kobiet z potrzebą ich odnalezienia się na dynamicznym rynku pracy, który wymaga ciągłego aktualizowania kompetencji, samodoskonalenia i autokreacji.

Diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy – ich opinii, pragnień i ocen oraz czynników je warunkujących – jest przydatna w celu prognozowania i projektowania działań zmierzających do przedstawienia propozycji poprawy funkcjonowania młodych kobiet oraz zapewnienia im optymalnej pomocy i wsparcia ze strony zarówno instytucji rynku pracy, jak i środowiska kształcenia, doskonalenia zawodowego, a także rodziny i zakładu pracy. Znajomość tych warunków sprzyja wytyczaniu odpowiednich kierunków oddziaływań i podejmowaniu trafnych decyzji w celu ułatwiania kobietom osiągania sukcesów na różnych płaszczyznach funkcjonowania.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Analiza literatury naukowej oraz wyniki przeprowadzonych badań skłaniają do określenia działań strategicznych mających na celu poprawę sytuacji młodych kobiet na rynku pracy. Proponowane rozwiązania mają charakter integralny i obejmują zasięgiem szeroko rozumiane środowisko funkcjonowania kobiet.

Propozycje działań społeczno-kulturowych i rozwiązań edukacyjnych

W celu rozwijania szans młodych kobiet i poprawy jakości ich funkcjonowania na rynku pracy należy podjąć zintegrowane działania w różnych obszarach. Do najważniejszych należą:

1. **Przygotowanie kobiet do sprawnego funkcjonowania w życiu społecznym i politycznym oraz propagowanie postaw obywatelskich.** Przedsięwzięciom tym powinna służyć edukacja krytyczno-kreatywna rozwijająca refleksyjny ogląd rzeczywistości i umiejętność wywierania wpływu na jej kształtowanie.
2. **Przygotowanie młodych kobiet do kreowania własnej drogi edukacyjno-zawodowej oraz wkroczenia na rynek pracy powiązane z kształtowaniem umiejętności planowania kariery zawodowej i własnej drogi rozwoju.** Wymaga to samookreślenia, kim kobieta chciałaby być jako osoba, człowiek, jednostka i członek grupy społecznej, oraz zdobywania doświadczenia przez udział w spotkaniach, konferencjach, praktykach, podejmowanie krótkoterminowych prac, wolontariat, udział w pozaprogramowych formach kształcenia (np. kursy, dodatkowa nauka języków, zdobywanie certyfikatów i uprawnień). Należy również kształtować samodzielność kobiet oraz uczyć je dokonywania podmiotowych wyborów związanych z ponoszeniem konsekwencji za swoje działania oraz kształtować umiejętność planowania własnego życia i wykorzystania czasu wolnego.
3. **W kształceniu i doskonaleniu zawodowym kobiet zwrócenie szczególnej uwagi na kształtowanie:** (a) postaw przedsiębiorczych oraz umiejętności kreatywnego i innowacyjnego działania i rozwiązywania problemów; (b) wysokiego poziomu wiedzy, orientacji na osiągnięcia, poczucia autonomii i niezależności; (c) motywacji do edukacji ustawicznej i samodoskonalenia; (d) umiejętności projektowania wizji przyszłości, myślenia perspektywicznego; (e) poczucia mocy podmiotowej i przekonania o możliwości rozwiązywania wyzwań i problemów osobistych pod warunkiem podejmowania odpowiednich działań

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

indywidualnie lub zespołowo; (f) potrzeby nowych doświadczeń oraz związanego z nimi optymizmu i nadziei; (g) gotowości do wypowiadania i uzasadniania własnych opinii, a także na tolerancję dla opinii odmiennych.

5. **Stosowanie różnych form edukacji, uczestnictwa w kulturze wyższej i masowej oraz samokształcenia** w przygotowaniu kobiet do funkcjonowania na rynku pracy i rozwiązywania problemów osobistych i zawodowych.
6. **Edukacja kobiet w zakresie przekazywania wiedzy na temat instytucji i organizacji pomagających kobietom doświadczającym dyskryminacji.** Wiedza ta powinna znaleźć również praktyczne zastosowanie w wychowaniu dziewcząt i chłopców na poziomie edukacji szkolnej, w środowisku rodzinnym i w mediach, co powinno przełożyć się na jakość procesów wychowania i kształcenia oraz na wyrównywanie szans i jakość funkcjonowania kobiet i mężczyzn w kulturze i społeczeństwie.
7. **Prowadzenie badań funkcjonowania systemu oświaty** dotyczących efektywności kształcenia dziewcząt oraz dostosowania jego zakresu do potrzeb rynku pracy, a także roli kształcenia ustawicznego w ochronie kobiet przed wykluczeniem zawodowym.
8. **Doskonalenie podstaw programowych kształcenia** w szkołach wyższych ukierunkowane na zapewnienie zgodności kształcenia z potrzebami gospodarki opartej na wiedzy, a także opracowanie i wdrażanie innowacyjnych programów i metod kształcenia kobiet.
9. **Zapewnienie młodym kobietom odpowiedniego startu zawodowego oraz jak najlepszego wykorzystania ich potencjału i możliwości.** W tym celu należy umożliwiać im zdobycie wykształcenia i kwalifikacji pożądanych z perspektywy potrzeb rynku pracy. Działania zmierzające do optymalizacji sytuacji kobiet na rynku pracy powinny objąć swym zakresem wszystkie etapy ich życia i mieścić się w obszarach kształcenia przedzawodowego, prozawodowego, zawodowego oraz ustawicznego[2].

[2] Charakterystykę wymienionych obszarów traktowanych jako działy pedagogiki pracy przedstawił Z. Wiatrowski. Kształcenie przedzawodowe obejmuje elementy decydujące o rozwoju człowieka na etapie poprzedzającym kształcenie zawodowe, ułatwiające wybór zawodu (kształcenie ogólne, wychowanie przez pracę w domu rodzinnym, przedszkolu, szkole ogólnokształcącej, kształcenie ogólnotechniczne, preorientacja, orientacja i poradnictwo zawodowe); kształcenie prozawodowe koncentruje się na działaniach edukacyjnych prowadzących do rozpoznania właściwości pracy i poszczególnych zawodów, ukształtowania właściwej

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

10. **Ułatwienie dostępu młodym kobietom na rynku pracy do rozwijania kompetencji kluczowych** szczególnie w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych, języków obcych, przedsiębiorczości, nauk przyrodniczo-matematycznych oraz doskonalenie umiejętności uczenia się przez całe życie.
11. Działania mające na celu **zbliżanie dwóch ważnych instytucji, czyli szkoły i zakładu pracy**, od których oczekuje się współpracy i wzajemnego uzupełniania[3], a także upowszechniania dostępu do kształcenia i doskonalenia przez całe życie.
12. **Staranny dobór i przygotowanie zakładów pracy do realizacji praktyk zawodowych** oraz monitorowanie ich przebiegu.
13. **Monitorowanie przez instytucje oświatowe funkcjonowania ich absolwentek** na rynku pracy.
14. **Przygotowanie kobiet do pracy w warunkach konkurencyjności i grożącego bezrobocia** powinno być przedmiotem systematycznych analiz naukowych i działań edukacyjnych w tym zakresie. Należy również zwracać uwagę na potrzebę systematycznego doskonalenia zawodowego pracowników, kształcenia ich kompetencji pracowniczych i współpracy w zespole.
15. **Kreowanie pozytywnego wizerunku kobiety oraz propagowanie równości szans w mediach** sprzyjające rozwijaniu samoakceptacji i wysokiego poczucia własnej wartości kobiet.
16. **Uwzględnianie w planowaniu działań społecznych na rzecz wyrównywania statusu płci kwestii dotyczących**: bezrobocia, zapewnienia kobietom odpowiednich warunków pracy, polityki zapobiegającej długotrwałemu życiu kobiet w niewłaściwych warunkach oraz niebezpieczeństw związanych z wykluczeniem społecznym kobiet.

---

postawy zawodowej, przyuczenia do zawodu, jednak bez uzyskania kwalifikacji zawodowych (liceum profilowane zawodowo); kształcenie zawodowe to kształcenie ogólnozawodowe i specjalistyczne realizowane na terenie różnych instytucji kształcenia zawodowego, takich jak szkoła zawodowa czy zakład pracy, kończące się uzyskaniem kwalifikacji zawodowych (struktura treści dydaktycznych, poradnictwo zawodowe, struktura i organizacja poradnictwa zawodowego w kraju i na świecie); kształcenie ustawiczne dorosłych w okresie ich przydatności zawodowej obejmuje cały okres aktywności zawodowej człowieka, w tym problemy edukacyjne osób pracujących i bezrobotnych, dokształcanie i doskonalenie zawodowe zmierzające do wzbogacania osobowości i mistrzostwa zawodowego. Z. Wiatrowski, *Podstawy pedagogiki pracy*, Wyd. Akademii Bydgoskiej im. Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2005, s. 34–35.

[3] W. Walkowska, *Polityka społeczna. Zarys wykładu wybranych problemów*, red. L. Frąckiewicz, Wyd. Śląsk, Katowice 2002, s. 226.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

17. **Podejmowanie działań politycznych harmonizujących dwa obszary: edukację i pracę.** Przygotowanie kobiet do wymagań rynku pracy jest jednym z czynników mogących ograniczyć zjawisko bezrobocia kobiet[4].

Propozycje działań urzędów pracy skierowane do młodych kobiet

1. **Systematyczne rozpoznawanie zapotrzebowania regionalnego rynku pracy** i ofert zatrudnienia, a także publikowanie i upowszechnianie wyników badań i analiz w tym zakresie oraz prognozowanie sytuacji na rynku pracy wybranych zawodów, sektorów i branż.
2. **Wykorzystanie nowoczesnych i wielokanałowych technik informacyjnych i komunikacyjnych** do opracowywania i rozpowszechniania informacji o ofertach pracy, możliwościach udziału w szkoleniach, stażach i innych oferowanych usługach.
3. **Właściwa diagnoza potrzeb i oczekiwań młodych kobiet** pozostających bez zatrudnienia wobec usług instytucji rynku pracy oraz dopasowanie do nich odpowiednich instrumentów i form wsparcia uwzględniających specyfikę i potrzeby podkarpackiego rynku pracy.
4. **Podnoszenie jakości usług świadczonych na rzecz młodych kobiet** bezrobotnych i biernych zawodowo, w tym szczególnie wczesna identyfikacja oraz diagnozowanie możliwości rozwoju zawodowego.
5. **Organizowanie zintegrowanego systemu poradnictwa zawodowego** mającego na celu wyposażenie kobiet w wiedzę na temat zapotrzebowania rynku pracy na określone zawody, pożądanych kwalifikacji zawodowych, możliwości kształcenia i przekwalifikowania ułatwiającego kobietom racjonalne planowanie kariery oraz zwiększenie dostępności usług pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego, które odgrywają kluczową rolę w początkowym okresie bezrobocia.
6. **Monitorowanie migracji zarobkowych** oraz objęcie opieką kobiet powracających z emigracji i zapewnienie wysokiej jakości wsparcia psychologiczno-doradczego kobietom wchodzącym i powracającym na rynek pracy.
7. **Tworzenie warunków sprzyjających podnoszeniu możliwości zatrudnienia kobiet** bezrobotnych obejmujące m.in. działania na rzecz dalszego doskonalenia, ewentualnie zmiany kwalifikacji zawodowych

[4] Por. L. Miś, *Problemy społeczne. Teoria, metodologia, badania*, Wyd. UJ, Kraków 2007.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

w formie szkoleń, kursów i praktyk oraz możliwości zdobycia doświadczeń zawodowych w miejscu pracy, a także warsztatów i szkoleń z zakresu technik aktywnego poszukiwania pracy i nabywania kompetencji kluczowych.

8. Pomoc młodym kobietom powinna koncentrować się również na **rozwoju ich przedsiębiorczości i samozatrudnienia**, obejmując m.in. szkolenia, doradztwo i usługi finansowo-prawne adresowane do osób pragnących rozpocząć własną działalność gospodarczą.
9. **Zatrudnianie wykwalifikowanych kadr zapewniających profesjonalną pomoc kobietom** w podejmowaniu świadomych i trafnych decyzji mających na celu ich aktywizację zawodową.
10. **Podnoszenie i aktualizacja kwalifikacji pracowników instytucji regionalnego rynku pracy** przez kursy, doradztwo i szkolenia, które są bezpośrednio powiązane z zakresem i specyfiką realizowanych zadań. W tych dziedzinach potrzebna jest większa aktywność szkół wyższych.
11. **Wspieranie inicjatyw na rzecz podnoszenia regionalnej mobilności kobiet**, zwłaszcza zamieszkujących na obszarach wiejskich, przez objęcie ich instrumentami rynku pracy (finansowanie kosztów przejazdu do pracodawcy zgłaszającego ofertę pracy, do miejsca zatrudnienia, odbywania stażu itp.; finansowanie kosztów zakwaterowania w miejscu pracy, odbywania stażu, przygotowania zawodowego poza miejscem zamieszkania; dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy, podjęcia działalności gospodarczej, kosztów pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa; refundowanie kosztów poniesionych z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem skierowanego bezrobotnego; finansowanie dodatków aktywizacyjnych) oraz usługą szkoleniową.
12. **Zapewnienie odpowiednich mechanizmów współpracy publicznych i niepublicznych podmiotów świadczących usługi na rzecz kobiet** bezrobotnych oraz różnorodnych form dialogu społecznego.
13. **Organizowanie kampanii promocyjnych i akcji informacyjnych** mających na celu zachęcenie pracodawców do zatrudniania młodych kobiet.
14. **Wspieranie wolontariatu**[5] jako etapu przygotowującego kobiety do podjęcia zatrudnienia.

[5] Por. B. Kromolicka, *Wolontariat podstawą rozwoju humanistycznej inteligencji*, w: *Ży-*

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Skuteczność zaproponowanych rozwiązań w dużym stopniu zależy od zapewnienia odpowiednich warunków organizacyjnych i instytucjonalnych poprzez wsparcie podmiotów publicznych i niepublicznych, które świadczą usługi mające na celu aktywizację zawodową kobiet.

Propozycje działań pracodawców w celu poprawy sytuacji młodych kobiet na rynku pracy

1. **Tworzenie miejsc pracy przyjaznych rodzinie** i wspierających opiekuńcze funkcje kobiet i mężczyzn.
2. **Ułatwianie kobietom powrotu do pracy po urlopie macierzyńskim** oraz stosowanie rozwiązań ułatwiających godzenie pracy zawodowej z obowiązkami macierzyńskimi.
3. **Zwracanie uwagi na etapie rekrutacji głównie na kwalifikacje zawodowe i kompetencje kandydata** na określone stanowisko, nie zaś na płeć, wiek, pochodzenie, wygląd czy też plany związane z macierzyństwem lub posiadanie dziecka, gdyż takie działania są dyskryminujące.
4. **Ułatwianie wejścia na rynek pracy kobietom (absolwentkom)** przez umożliwianie im odbycia praktyk zawodowych w trakcie nauki i stażu po jej ukończeniu. Wiąże się to z przyuczeniem do określonego zawodu, umożliwieniem zdobycia praktycznych umiejętności jeszcze przed podjęciem pracy zawodowej.
5. **Organizowanie szkoleń i doradztwa w zakresie doskonalenia kompetencji kobiet i ich możliwości adaptacyjnych** do wymagań zakładów pracy, prowadzenie nowych form kształcenia i doskonalenia pracowników, w tym e-learningu oraz szkoleń typu *blended learning* (szkolenia mieszane/hybrydowe).
6. **Umożliwianie rozwoju i awansu zawodowego w równym stopniu kobietom, jak i mężczyznom.** Wiąże się to z równymi nakładami finansowymi na różnego rodzaju szkolenia i kursy podnoszące kwalifikacje pracownika bez względu na jego płeć oraz z koniecznością uwzględniania zarówno kobiet, jak i mężczyzn w awansach na kierownicze stanowiska, gdyż głównym kryterium predysponującym do pełnienia takiej funkcji nie powinna być płeć, lecz poziom wykształcenia, wiedzy, umiejętności, kompetencji i kwalifikacji zawodowych pracownika.

---

ciowe style i socjalna praktyka inteligencji, red. Ż. T. Toszczenko, Państwowy Humanistyczny Uniwersytet Rosyjski, Moskwa 2002, s. 139–147.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

7. **Równe traktowanie kobiet i mężczyzn w zakresie obciążenia obowiązkami zawodowymi oraz przyznawanie takiego samego wynagradzania za wykonywanie jednakowej pracy.**
8. **Ochrona kobiet i prowadzenie działań zapobiegających mobbingowi**, **molestowaniu (nękaniu) i molestowaniu seksualnemu** w zakładzie pracy. Należałoby analizować przyczyny i skutki przemocy wobec kobiet w pracy oraz podejmować wiele działań prewencyjnych, monitorując równocześnie ich skuteczność.
9. **Poszerzanie znajomości przepisów prawnych wśród pracodawców na temat ochrony kobiet przed dyskryminacją na rynku pracy.**
10. **Nawiązywanie efektywnej współpracy z instytucjami rynku pracy** w celu poprawy sytuacji młodych kobiet na podkarpackim rynku pracy oraz ich aktywizacji zawodowej.
11. **Włączanie kobiet do sieci kontaktów nieformalnych w miejscu pracy** oraz ułatwianie im uczestnictwa w nieformalnych spotkaniach pracowników, na których niejednokrotnie podejmowane są pewne decyzje i ustalenia dotyczące rozstrzygania istotnych kwestii związanych z pracą zawodową.
12. **Prowadzenie Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej** (WPA), stanowiącej ważny element profilaktyki mobbingu w zakładzie pracy. **Wprowadzanie przez pracodawców kodeksu etyki**, który zawiera standardy wiarygodnego, rzetelnego, profesjonalnego postępowania w sytuacjach zawodowych w zakresie wywiązywania się ze swoich obowiązków oraz traktowania klientów i współpracowników. Kodeks taki może stanowić element działań podejmowanych w celu przeciwdziałania mobbingowi oraz ukazuje pracownikom wagę problemu przemocy w miejscu pracy. Jego stosowanie sprzyja również tworzeniu przyjaznej atmosfery oraz poczucia bezpieczeństwa wśród pracowników[6].

Wymienione działania stanowią propozycje kompleksowych rozwiązań mających na celu poprawę sytuacji młodych kobiet na podkarpackim rynku pracy. Mają charakter otwarty, mogą być uszczegóławiane i konkretyzowane w zależności od potrzeb kobiet, ich oczekiwań i aspiracji, sytuacji na rynku pracy oraz specyfiki i możliwości danej firmy czy przedsiębiorstwa.

[6] Por. A. Kucharska, *Mobbing. Informator dla pracodawcy*, Państwowa Inspekcja Pracy, Główny Inspektorat Pracy, Warszawa 2012, s. 31.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Przedstawione propozycje rozwiązań zostały nakreślone na podstawie rzetelnych studiów nad literaturą oraz własnych doświadczeń pedagogicznych autorki. Są także rezultatem przeprowadzonych badań, w toku których poszczególne warunki funkcjonowania kobiet były przedmiotem analiz i dyskusji, a następnie poddano je szczegółowej weryfikacji. Ich wyniki i interpretacja stanowią szkic sytuacji edukacyjnej, zawodowej i społecznej młodych kobiet, a także podmiotowych uwarunkowań ich funkcjonowania w konkretnych warunkach społecznych. W celu pełniejszego poznania zagadnienia próbowano dokonać ich porównania z aktualnymi badaniami sytuacji kobiet w Polsce i na świecie, ponieważ wiele zasygnalizowanych problemów wykracza poza ramy lokalne.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Bibliografia

Aczel A. D., *Statystyka w zarządzaniu*, PWN, Warszawa 2000.

Adamiec-Zgraja A., *Fenomen rodzicielstwa człowieka przełomu wieków. Szansa czy zagrożenie dla rodziny?*, w: *Rodzina w kontekście współczesnych problemów wychowania*, red. B. Muchacka, WN PAT, Kraków 2008.

Adamski F., *Rodzina. Wymiar społeczno-kulturowy*, Wyd. UJ, Kraków 2002.

Aktywność ekonomiczna ludności Polski, II kwartał 2005 i 2008, „Informacje i Opracowania Statystyczne", GUS, Warszawa 2009.

Aktywność ekonomiczna ludności Polski, *I kwartał 2008 r.*, „Informacje i Opracowania Statystyczne", GUS, Warszawa 2008.

Aktywność ekonomiczna ludności Polski, I kwartał 2012, „Informacje i Opracowania Statystyczne", GUS, Warszawa 2012.

Aktywność ekonomiczna ludności Polski, III kwartał 2012, „Informacje i Opracowania Statystyczne", GUS, Warszawa 2013.

Aktywność ekonomiczna ludności Polski, IV kwartał 2013, „Informacje i Opracowania Statystyczne", GUS, Warszawa 2014.

Aleksander T., *Edukacja dorosłych obszarem kreowania społeczeństwa wiedzy i pracy*, w: *Nauki pedagogiczne w perspektywie społeczeństwa wiedzy i pracy*, t. 1, red. Z. Wiatrowski, I. Pyrzyk, Oficyna Wydawnicza Włocławskiego Towarzystwa Naukowego LEGA, Włocławek 2010.

Aliaga Ch., *How Is the Time of Women and Men Distributed in Europe?*, „Statistics in Focus. Population and Social Condition" 2006, No. 4.

Alimo-Metcalfe B., *Kierownictwo i ocena pracowników*, w: *Kobieta w zarządzaniu*, red. S. Vinnicombe, N. L. Colwill, Wyd. Astrum, Wrocław 1999.

Amstrong M., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002.

Babbie E., *Badania społeczne w praktyce*, PWN, Warszawa 2004.

Bajkowski T., *Stereotypy płci w zmieniającym się społeczeństwie*, w: *Edukacja wobec ładu globalnego*, Wyd. Żak, Warszawa 2002.

Balcerzak-Paradowska B., *Rodzina i polityka rodzinna na przełomie wieków. Przemiany, zagrożenia, potrzeba działań*, IPiSS, Warszawa 2004.

Banach C., *Z polską edukacją w XXI wiek. Wyzwania i zadania*, Wyd. Nauczycielskie, Jelenia Góra 2000.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Bańka A., *Zawodoznawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy*, Wyd. PRINT-B, Poznań 2003.

Bańko M., *Inny słownik języka polskiego*, PWN, Warszawa 2000.

Baraniak B., *Współczesne problemy poradnictwa i edukacji zawodowej*, IBE, Warszawa 2007.

Baranowska A., *Decyzje prokreacyjne – preferencje a realizacja*, w: *Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne w Polsce w świetle badań empirycznych*, red. I. E. Kotowska, U. Sztanderska, I. Wóycicka, WN Scholar, Warszawa 2007.

Barkeley A. E., *Job Interviewer's Dirty Little Secret*, „Wall Street Journal" 1989, 20.03.

Bauman Z., *Konsumując życie*, w: *Konsumpcja – istotny wymiar globalizacji kulturowej*, red. M. Kempny, IFiS PAN, Warszawa 2005.

Bauman Z., *Płynne czasy. Życie w epoce niepewności*, Wyd. Sic!, Warszawa 2007.

Bauman Z., *Płynne życie*, Wyd. Literackie, Kraków 2007.

Baumgardner J., Richards A., *Manifesta: Young Women, Feminism, and Future*, Farrar, Straus, and Giroux, New York 2000.

Beall A. E., *Społeczno-konstruktywistyczne podejście do rodzaju*, w: *Kobiety i mężczyźni: odmienne spojrzenia na różnicę*, red. B. Wojciszke, GWP, Gdańsk 2002.

Bem S. L., *Androgyny and Gender Schema Theory: A Conceptual and Empirical Integration*, w: *Nebraska Symposium on Motivation*, „Psychology and Gender", red. T.B. Sonderegger, University of Nebraska Press, Lincoln NE 1985.

Bem S. L., *Męskość, kobiecość. O różnicach wynikających z płci*, GWP, Gdańsk 2000.

Ben-Yoseph M., Gundry L., *Przyszłość pracy. Wnioski dla kobiet przedsiębiorców z krajów transformacji*, „Kobieta i Biznes" 1998, nr 3–4.

Berger L. P., Luckman T., *The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge*, New York 1966.

Bezrobotni oraz stopa bezrobocia wg województw, podregionów i powiatów (stan w końcu grudnia 2010 r.), GUS, Warszawa 2011.

Bezrobotni oraz stopa bezrobocia wg województw, podregionów i powiatów (stan w końcu stycznia 2013 r.), GUS, Warszawa 2013.

Bierkowski T., *Uczestnictwo bezrobotnych w kulturze. Bezrobocie jako zjawisko społeczne*, w: *Rynek pracy a edukacja*, WSP TWP, Olsztyn 1995.

Blum D., *Mózg i płeć. O biologicznych różnicach między kobietami i mężczyznami*, Prószyński i S-ka, Warszawa 2000.

Bogaj M., *Etyczne podstawy edukacji świata pracy*, w: *Szkoła a rynek pracy*, red. A. Bogaj, S. M. Kwiatkowski, PWN, Warszawa 2006.

Bokszański Z., *Tożsamości zbiorowe*, PWN, Warszawa 2005.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Borkowska S., *Czy fuzja atypowych form zatrudnienia jest warunkiem koniecznym jego wzrostu?*, w: *Kapitał społeczny*, red. L. Frąckiewicz, A. Rączaszka, Wyd. AE, Katowice 2004.

Boruta I., *Ochrona przed nękaniem i molestowaniem seksualnym w zatrudnieniu*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2003, nr 8.

Branden N., *Sześć filarów poczucia własnej wartości*, przeł. H. Dąbrowska, Wyd. Ravi, Łódź 1998.

Brannon L., *Psychologia rodzaju. Kobiety i mężczyźni: podobni czy różni*, GWP, Gdańsk 2002.

Branson D. M., *No Seat at the Table: How Corporate Governance and Law Keep Women out of the America's Boardsroom*, NYU Press, New York 2007.

Brzeziński J., *Metodologia badań psychologicznych*, PWN, Warszawa 1996.

Brzeziński J., *Metodologiczne i psychologiczne wyznaczniki procesu badawczego*, WN UAM, Poznań 1978.

Budrowska B., *Znikoma reprezentacja kobiet w elitach – próby wyjaśnień*, w: *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet*, red. A. Titkow, WEMA, Warszawa 2003.

Budrowska B., Duch-Krzysztoszek D., Titkow A., *Bariery awansu kobiet*, w: *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet*, red. A. Titkow, WEMA, Warszawa 2003.

Budrowska B., Duch-Krzysztoszek D., Titkow A., *Dyskryminacja i jej wieloznaczność*. *Realne szanse kobiet*, w: *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet*, red. A. Titkow, WEMA, Warszawa 2003.

Budrowska B., Duch-Krzysztoszek D., Titkow A., *Między pracą zawodową i domem*, w: *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet*, red. A. Titkow, WEMA, Warszawa 2003.

Budrowska B., Duch-Krzystoszek D., Titkow A., *Nieobecność kobiet w życiu publicznym – perspektywa ideologicznego stereotypu*, w: *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet*, red. A. Titkow, WEMA, Warszawa 2003.

Chase S. E., *Wywiad narracyjny. Wielość perspektyw, podejść, głosów*, w: *Metody badań jakościowych*, t. 2, red. N. K. Denzin, Y. S. Lincoln, PWN, Warszawa 2009.

Chlewiński Z., *Stereotypy: struktura, funkcje, geneza*, w: *Stereotypy i uprzedzenia*, red. Z. Chlewiński, I. Kurcz, IP PAN, Warszawa 1992.

Chlewiński Z., *What Do the Young People Think about the Possibility to Solve the Problems of the Contemporary Word in the Future. An Introductory Report*, „Journal for Mental Changes" 1995, Vol. 1, No. 2.

Chobot A., *Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji*, Wyd. Prawnicze PWN, Warszawa 1997.

Chomczyńska-Miliszkiewicz M., *Edukacja seksualna w społeczeństwie współczesnym. Konteksty pedagogiczne i psychospołeczne*, UMCS, Lublin 2002.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Chustecka M., *Kryzys najbardziej widać w domu*, w: *Kobiety na „zielonej wyspie". Kryzys w Polsce z perspektywy gender*, red. A. Czerwińska, Z. Łapniewska, J. Piotrowska, Fundacja Feminoteka, Warszawa 2010.

Czas wolny Polaków. Komunikat z badań, CBOS, Warszawa 2010.

Czerepaniak-Walczak M., *Pedagogika emancypacyjna. Rozwój świadomości krytycznej człowieka*, GWP, Gdańsk 2006.

Davies K., *Tension between Process Time and Clock Time in Care Work*, „Time and Society" 1994, No. 3(3).

Dąbrowska-Kaczorek M., Banasik P., *Jak wygrać z mobbingiem?*, Wyd. SPG, Gdańsk 2004.

Deaux K., Lewis L., *The Structure of Gender Stereotypes. Interrelationship among Components and Gender Label*, „Journal of Personality and Social Psychology" 1984, No. 46.

Delors J., *Edukacja. Jest w niej ukryty skarb. Raport dla UNESCO*, Stowarzyszenie Oświatowców Polskich, Warszawa 1998.

Denek K., *Ku dobrej edukacji*, Wyd. Akapit, Toruń–Leszno 2005.

Diagnoza Społeczna 2013. Warunki i jakość życia Polaków, red. J. Czapiński, T. Panek, Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa 2013.

Diamantopoulou A., *Równość płci i sprawiedliwość ekonomiczna w procesie akcesji i integracji z Unią Europejską*, wystąpienie podczas konferencji na temat edukacji i kultury (EAC) „Równość płci i przyszłość Europy", Bruksela, 4 marca 2003.

Dijkstra A. G., Plantega J., *Ekonomia i płeć. Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej*, GWP, Gdańsk 2003.

Długosz P., *Trauma wielkiej zmiany na Podkarpaciu*, NOMOS, Kraków 2008.

Dołgań A., *Kobiety na rynku pracy*, w: *Przywiązanie i przekraczanie. Płeć w studiach empirycznych*, red. J. Ostrouch, UWM, Olsztyn 2006.

Domański H., *Zadowolony niewolnik? Studium o nierównościach między mężczyznami i kobietami w Polsce*, IFiS PAN, Warszawa 1992.

Doniec R., *Rodzina wielkiego miasta. Przemiany społeczno-moralne w świadomości trzech pokoleń*, Wyd. UJ, Kraków 2001.

Droga Polski do roku 2025, Komitet Prognoz „Polska 2000 Plus" przy Prezydium PAN, Warszawa 2005.

Drucker P., *Przyszłe społeczeństwo – raport przyszłości*, „Przegląd Polityczny" 2003, nr 62/63.

Dubis M., *Młodzież wobec wyboru profilu kształcenia i zawodu*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2011.

Duch-Krzystoszek D., *Małżeństwo, seks, prokreacja. Analiza socjologiczna*, IFiS PAN, Warszawa 1998.

Dudzikowa M., *Mit o szkole jako miejscu „wszechstronnego rozwoju" ucznia. Eseje etnopedagogiczne*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2001.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Dylematy zatrudnienia w warunkach postępującej integracji Polski z Unią Europejską, red. J. Orczyk, AE, Poznań 2001.

Eagly A. H., Carli L. L., *Kobiety górą! Jak przetrwać w labiryncie biznesu*, Wyd. Helion, Gliwice 2008.

Eagly A. H., Wood W., *Explaining Sex Differences in Social Behavior. A Metaanalytic Perspective*, „Personality and Social Psychology Bulletin" 1991, No. 17.

Edukacja. Moralność. Sfera publiczna. Materiały z VI Ogólnopolskiego Zjazdu Pedagogicznego PTP, red. J. Rutkowiak, D. Kubinowski, M. Nowak, Wyd. „Verba", Lublin 2007.

Edukacja: równość czy jakość?, red. J. Łukasik, I. Nowosad, M. J. Szymański, Wyd. Adam Marszałek, Toruń 2010.

Edukacja wobec ładu globalnego, red. T. Lewowicki, J. Nikitorowicz, T. Pilch, S. Tomiuk, Wyd. Żak, Warszawa 2002.

Ekonomia i płeć. Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej, red. A. Dijkstra Geske, J. Plantega, GWP, Gdańsk 2003.

Elastyczne formy pracy. Szanse i zagrożenia, red. C. Sadowska-Senarska, Wyd. Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok 2008.

Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce, red. E. Kryńska, IPiSS, Warszawa 2003.

Elastyczne formy zatrudnienia sposobem na efektywność firm, red. L. Machol-Zajda, IPiSS, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych, Warszawa 2001.

Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku, t. 3, red. T. Pilch, Wyd. Żak, Warszawa 2004.

Europa w perspektywie roku 2050, Komitet Prognoz „Polska 2000 Plus", Warszawa 2007.

Fisher H., *Pierwsza płeć. Jak wrodzone talenty kobiet zmieniają nasz świat*, Wyd. Jacek Santorski & Co., Warszawa 2003.

Florek L., *Europejskie prawo pracy*, Warszawa 2010.

Frączek Z., Lulek B., *Wybrane problemy pedagogiki rodziny*, Wyd. UR, Rzeszów 2010.

Fukuyama F., *Koniec historii*, Wyd. Zysk i S-ka, Poznań 1996.

Furmanek W., *Zarys humanistycznej teorii pracy (z perspektywy pedagogiki pracy)*, Wyd. Adam Marszałek, Toruń 2008.

Fuszara M., *Kobiety w polityce*, TRIO, Warszawa 2006.

Fuszara M., *Kobiety w polityce dwudziestolecia (1989–2009)*, w: *Raport z Kongresu Kobiet Polskich 2009. Kobiety dla Polski – Polska dla kobiet. 20 lat transformacji 1989–2009*, Wyd. Fundacja Feminoteka, Warszawa 2009.

Gałkowska A., Gałkowski S., *Funkcje rodziny we współczesnej kulturze europejskiej*, w: *Zagrożenia dla rodziny. Europa i Polska*, red. M. Malikowski, S. Gałkowski, Wyd. UR, Rzeszów 2010.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Giddens A., *Nowoczesność i tożsamość. „Ja" i społeczeństwo w epoce późnej nowoczesności*, PWN, Warszawa 2001.

Giddens A., *Socjologia*, PWN, Warszawa 2004.

Giroux H. A., Witkowski L., *Edukacja i sfera publiczna. Idee i doświadczenia pedagogiki radykalnej*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2010.

Głogosz D., *Formy zatrudnienia i warunki pracy kobiet w sektorze prywatnym*, w: *Praca kobiet w sektorze prywatnym. Szanse i bariery*, red. B. Balcerzak-Paradowska, IPiSS, Warszawa 2003.

Gollnikowa A., *Utrwalanie tradycyjnych ról płciowych przez szkołę*, „Pełnym Głosem" 1995, nr 3.

Gontarczyk E., *Kobiecość i męskość jako kategorie społeczno-kulturowe w studiach feministycznych*, Wyd. Eruditus, Poznań 1995.

„Gorące" problemy edukacji w Polsce. Ekspertyzy i opinie, red. T. Lewowicki, Komitet Nauk Pedagogicznych PAN, Wyższa Szkoła Pedagogiczna ZNP, Warszawa 2007.

Góralski A., *Metody opisu i wnioskowania statystycznego w psychologii i pedagogice*, PWN, Warszawa 1987.

Graff A., *Feminizm jako dziwo. Kilka uwag na marginesie dyskusji feministycznej w Gazecie Wyborczej*, „Zadra" 2000, nr 1(2), http://www.efka.org.pl/index.php?action=z_art&ID=23 (28.12.2010).

Graff A., *Świat bez kobiet – płeć w polskim życiu publicznym*, Wyd. W.A.B., Warszawa 2001.

Graniewska D., *Praca zawodowa kobiet a warunki życia rodzin*, w: *Między transformacją a integracją. Polityka społeczna wobec problemów współczesności*, red. P. Błędowski, Warszawa 2004.

Gromkowska A., *Kobiecość w kulturze globalnej. Rekonstrukcje i reprezentacje*, Wyd. Wolumin, Poznań 2002.

Gromkowska-Melosik A., *Edukacja i (nie)równość społeczna kobiet. Studium dynamiki dostępu*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Warszawa 2011.

Gromkowska-Melosik A., *Socjalizacja, równość społeczna i przemieszczona emancypacja kobiet. Kontrowersje wokół Power Girl*, w: *Problemy nierówności społecznej w teorii i praktyce edukacyjnej*, red. A. Gromkowska-Melosik, T. Gmerek, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2008.

Grzesik A., *Problemy regionalnego rynku pracy w południowo-wschodniej Polsce*, w: *Struktura społeczna. Rynek pracy. Bezrobocie*, red. M. Malikowski, D. Markowski, Wyd. WSP, Rzeszów 1996.

Guilford J., *Podstawowe metody statystyczne w psychologii i pedagogice*, PWN, Warszawa 1964.

Guimond S., Branscombe N. R., Brunot S., *Culture, Gender, and the Self: Variations and Impact of Social Comparison Processes*, „Journal of Personality and Social Psychology" 2007, No. 92.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

GUS, *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2010 r.*, „Informacje i Opracowania Statystyczne", Warszawa 2012.
GUS, *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2008 r*., „Informacje i Opracowania Statystyczne", Warszawa 2009.
Haaland Matlary J., *Jak gdyby nie były matkami*, „W Drodze" 2000, nr 6, www.mateusz.pl/wdrodze/ nr322/322-09-wdrodze.htm. (21.03.2010).
Harding S., *The Science Question in Feminism*, Cornell University Press, New York 1986.
Heilbrun C. G., *Toward a Recognition of Androgyny*, New York 1973.
Hirigoyen M. F., *Molestowanie w pracy*, Wyd. W drodze, Poznań 2003.
Hybel J., *Perspektywy rozwoju rynku pracy w Polsce w warunkach integracji z Unią Europejską*, w: *Polski rynek pracy w realiach członkostwa w Unii Europejskiej na przykładzie województwa świętokrzyskiego*, Wyd. WSH, Kielce 2005.
Hyde J. S., *Can Meta-analysis Make Feminist Transformations in Psychology?*, „Psychology of Women Quarterly" 1994, No. 18(4).
Hyde J. S., *The Gender Similarities Hypothesis*, „American Psychologist" 2005, No. 60(6).
Hymowitz C., *Through the Glass Ceiling*, „Wall Street Journal" 2004, 8.11.
Hymowitz C., Schellhardt T. C., *The Glass Ceiling. Why Women Can't Seem to Break the Invisible Barrier that Blocks Them from Top Jobs*, „Wall Street Journal" 1986, 24.03, special supplement, 1, 4.
Informacja o stanie i strukturze bezrobocia w województwie podkarpackim w grudniu 2012 roku, Wydział Informacji Statystycznej i Analiz, Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie, Rzeszów 2013.
Informacja o stanie i strukturze bezrobocia w województwie podkarpackim w grudniu 2010 roku, Wydział Informacji Statystycznej i Analiz, Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie, Rzeszów 2011.
Informacja o stanie i strukturze bezrobocia w województwie podkarpackim w grudniu 2011 roku, Wydział Informacji Statystycznej i Analiz, Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie, Rzeszów 2012.
Informacja o sytuacji społeczno-gospodarczej kraju rok 2012, GUS, Warszawa 2013.
Informacja o sytuacji społeczno-gospodarczej kraju rok 2010, GUS, Warszawa 2011.
Jan Paweł II, *Laborem exercens*, 1981.
Jan Paweł II, *List do kobiet*, „Tygodnik Powszechny" 1995, nr 36.
Jan Paweł II, *List do kobiet „A ciascuna di voi"*, na IV Światową Konferencję o Kobiecie w Pekinie, 1995.
Jundził I., *Dziecko w rodzinie u progu XXI wieku. Nadzieje i niepokoje*, Wyd. Trans Humana, Białystok 2000.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Kabaj M., *Program przeciwdziałania ubóstwu i bezrobociu*, Raport, z. 19, IPiSS, Warszawa 2000.

Kalinowska E., *Wizerunki dziewczynek i chłopców, kobiet i mężczyzn w podręcznikach szkolnych*, „Kwartalnik Pedagogiczny" 1995, nr 1–2.

Kalinowska-Nawrotek B., *Dyskryminacja kobiet na polskim rynku pracy*, Wyd. AE, Poznań 2005.

Kamiński T., *Ubóstwo – definicje, przyczyny i pomiar zjawiska*, w: *Ubóstwo*, red. W. Łazewski, H. Skorowski, A. Czarnocki, Fundacja Pro Caritate, Warszawa 1998.

Kaniowski A. M., *Etyka i pedagogika. Etyczne aspekty nauczyciela: wyzwania dla profesjonalizmu nauczycielskiego*, w: *Etyka i profesjonalizm w zawodzie nauczyciela*, red. J. M. Michalak, Wyd. UŁ, Łódź 2010.

Karski J. B., *Postępy promocji zdrowia. Przegląd międzynarodowy*, Wyd. CeDeWu, Warszawa 2006.

Kaschack E., *Nowa psychologia kobiety. Podejście feministyczne*, GWP, Gdańsk 2001.

Kawula S., Brągiel J., Janke A. W., *Pedagogika rodziny. Obszary i panorama problematyki*, Wyd. Adam Marszałek, Toruń 2009.

Kermit D., *Does Marriage Make Men More Productive?*, referat dyskusyjny, NORC University of Chicago, Chicago.

Kisiel-Dorohinicki W., *Antymobbing. Walcz o swoje prawa w miejscu pracy*, Wyd. Helion, Gliwice 2009.

Klimowicz M., Pacześniak A., Wiktorska-Święcka A., *Płeć w społeczeństwie, ekonomii i polityce*, Wyd. Adam Marszałek, Toruń 2009.

Kmiecik-Baran K., *Bezrobocie czynnikiem marginalizacji i ubóstwa*, Wyd. UG, Gdańsk 2009.

Kobiety i mężczyźni na rynku pracy. Rzeczywistość lat 1990–1999, red. B. Balcerzak-Paradowska, IPiSS, Warszawa 2001.

Kocot-Górecka K., *Zmiany płodności a aktywność ekonomiczna kobiet w Polsce ze szczególnym uwzględnieniem okresu transformacji*, Instytut Statystyki i Demografii, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 2004.

Kodeks pracy, http://www.prawopracy.org/content/view/90/16/ (16.02.2011).

Komunikat Komisji Europejskiej do Rady Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego oraz Komitetu Regionów. Plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2006–2010, http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:FIN:PL:PDF (24.02.1011).

Komunikat komisji. EUROPA 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu, Bruksela, 3 marca 2010.

Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa podkarpackiego, Urząd Statystyczny w Rzeszowie, Rzeszów 2010.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa podkarpackiego w grudniu 2012 r., Urząd Statystyczny w Rzeszowie, Rzeszów 2013.

Kopciewicz L., *Schematy rodzaju (gender) w pracy pedagogicznej nauczycielek edukacji wczesnoszkolnej*, w: *Płeć i rodzaj w edukacji*, red. M. Chomczyńska-Rubacha, Wyd. Wyższa Szkoła Humanistyczno-Ekonomiczna, Łódź 2004.

Kosakowska–Berezecka N., Petrus P., *Zmiany społeczne naukowo i praktycznie. Jak efektywnie działać na rzecz równouprawnienia?*, w: *Między płcią a rodzajem. Teorie, badania, aplikacje*, red. A. Chybicka, N. Kosakowska-Berezecka, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2010.

Kosek-Nita B., *Kształtowanie wizerunku współczesnej kobiety w środkach masowego przekazu*, w: *Edukacja wobec ładu globalnego*, red. T. Lewowicki, J. Nikitorowicz, T. Pilch, S. Tomiuk, Wyd. Żak, Warszawa 2002.

Kosel Z., *Społeczne uwarunkowania wyboru zawodu*, Wyd. CRZZ, Warszawa 1974.

Kostera M., *Męskie struktury – kobiece sieci: od stereotypu do archetypu w organizowaniu*, w: *Obszary kultur kobiecych w badaniach płci/rodzaju*, red. E. Pakszys, M. Baer, Wyd. Humaniora, Poznań 2003.

Kotowska I. E., *Kobiety na rynku pracy – o korzyściach z równego traktowania kobiet i mężczyzn. Materiały konferencyjne: Równe szanse – wyższa efektywność*, 5 czerwca 2006.

Kotowska I. E., *Zmiany demograficzne a przyszły rynek pracy*, w: *Przyszłość pracy w XXI wieku*, red. S. Borkowska, IPiSS – GUS, Warszawa 2004.

Kotowska I. E., Słotwińska-Rosłanowska E., Styrc M., Zadrożna A., *Sytuacja kobiet powracających na rynek pracy po przerwie spowodowanej macierzyństwem i opieką nad dzieckiem. Raport z badań*, Warszawa 2007.

Kowal J., *Metody statystyczne w badaniach sondażowych rynku*, PWN, Warszawa–Wrocław 1998.

Kozielski R., *Kobiety na rynku*, „Personel i Zarządzanie" 2007, nr 6(207).

Krajowy plan działań na rzecz zatrudnienia na lata 2009–2011, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa, kwiecień 2009.

Kraus A., Kasprzyk B., Chorób R., *Innowacyjne formy wykorzystania nowych technologii informacyjnych na rynku pracy. Prognozy i perspektywy*, Wyd. UR, Rzeszów 2011.

Kromolicka B., *Dekalog życia w rodzinie zrekonstruowanej*, w: *Pedagogika rodziny na progu XXI wieku*, red. A. W. Janke, Wyd. Akapit, Toruń 2004.

Kromolicka B., *Wolontariat podstawą rozwoju humanistycznej inteligencji*, w: *Życiowe style i socjalna praktyka inteligencji*, red. Ż. T. Toszczenko, PHUR, Moskwa 2002.

Kromolicka B., *Wstęp*, w: *Praca socjalna w organizacjach pozarządowych. Z problemów działania i kształcenia*, red. B. Kromolicka, Wyd. Akapit, Toruń 2005.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Kromolicka B., *Zagrożenie ubóstwem jako wyzwanie dla pracy socjalnej*, w: *Bezpieczeństwo człowieka w środowisku lokalnym*, red. W. Ciczkowski, Wyd. WSP, Olsztyn 1999.

Kryńska E., *Wykorzystanie niestandardowych form zatrudnienia i organizacji pracy w przedsiębiorstwach polskich*, w: *Rynek pracy w Polsce na progu XXI wieku. Aspekty makroekonomiczne i regionalne*, red. R. Horodeński, C. Sadowska-Snarska, IPiSS, WSE w Białymstoku, Warszawa–Białystok 2003.

Kucharska A., *Mobbing. Informator dla pracodawcy*, Państwowa Inspekcja Pracy, Główny Inspektorat Pracy, Warszawa 2012.

Kwak A., *Rodzina – formy i warunki funkcjonowania*, w: *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, t. 5, Wyd. Żak, Warszawa 2006.

Kwiatkowska A., *Siła tradycji i pokusa zmiany, czyli o stereotypach płciowych*, w: *Męskość – kobiecość w perspektywie indywidualnej i kulturowej*, red. J. Mikulska, P. Boski, PAN, Warszawa 1999.

Kwiatkowski E., *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, PWN, Warszawa 2002.

Kwiatkowski S. M., *Standardy kwalifikacji i kompetencji zawodowych*, w: *Zawód i praca w świecie urynkowienia i konkurencji globalnej*, Studia Pedagogiczne 65, red. S. M. Kwiatkowski PAN KNP, Warszawa 2012.

Kwiatkowski S. M., Bogaj A., Baraniak B., *Pedagogika pracy*, Wyd. Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2007.

Kwieciński Z., *Tropy – ślady – próby. Studia i szkice z pedagogii pogranicza*, Wyd. Edytor, Poznań–Olsztyn 2000.

Kwieciński Z., *Wykluczanie*, Wyd. UMK, Toruń 2002.

Leśniak E., Dobrzyńska-Mesterhazy A., *Rodziny w kryzysie: diagnoza i interwencja kryzysowa*, w: *Wybrane zagadnienia interwencji kryzysowej*, red. W. Badura-Madej, Wyd. Śląsk, Katowice 1999.

Leśniak-Moczuk K., *Dwie dekady lokalnego bezrobocia (na przykładzie powiatu mieleckiego na Podkarpaciu)*, Wyd. UR, Rzeszów 2010.

Lippman W., *The Nature of Prejudice*, Harcourt Brace, New York 1954.

Lisowska E., *Równouprawnienie kobiet i mężczyzn w społeczeństwie*, Wyd. SGH, Warszawa 2008.

Lisowska E., Sawicka J., *Kobiety i gospodarka*, w: *Raport z Kongresu Kobiet Polskich 2009. Kobiety dla Polski – Polska dla kobiet. 20 lat transformacji 1989–2009*, Wyd. Fundacja Feminoteka, Warszawa 2009.

Litzke S. M., Schuh H., *Stres, mobbing i wypalenie zawodowe*, GWP, Gdańsk 2007.

Ludność według płci i wieku w 2009 r., Urząd Statystyczny w Rzeszowie, Rzeszów 2009.

Łobocki M., *Metody i techniki badań pedagogicznych*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2003.

Łobocki M., *Wprowadzenie do metodologii badań pedagogicznych*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 1999.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Machol-Zajda L., *Elastyczność czasu pracy – szanse i zagrożenia*, w: *Elastyczne formy zatrudnienia sposobem na efektywność firm*, red. L. Machol-Zajda, IPiSS, Warszawa 2001.

Machol-Zajda L., *Rozwiązania ułatwiające godzenie pracy z życiem pozazawodowym – elastyczne formy pracy przyjazne rodzinie*, w: *Elastyczne formy pracy. Szanse i zagrożenia*, red. C. Sadowska-Senarska, Wyd. WSE w Białymstoku, Białystok 2008.

Majczyna M., *Podmiotowość i tożsamość*, w: *Tożsamość człowieka*, red. A. Gałdowa, Wyd. UJ, Kraków 2000.

Malewski M., *Poradnictwo wobec zmieniających się wzorów ludzkiego życia*, w: *Doradca – profesja, pasja, powołanie. Materiały ze Światowego Kongresu Poradnictwa Zawodowego*, Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych RP, Warszawa 2003.

Malicki K., *Przejawy i formy dyskryminacji wobec kobiet na podkarpackim rynku pracy*, Wyd. UR, Rzeszów 2008.

Malikowski M., *Podkarpacie. Studia socjologiczne*, Wyd. UR, Rzeszów 2010.

Malikowski R., *Kobiety w wieku 25–34 lat na rynku pracy w województwie podkarpackim*, w: *Kategorie społeczne Podkarpacia najbardziej zagrożone trwałym bezrobociem. Diagnoza i postulaty badawcze*, red. M. Malikowski, Wyd. UR, Rzeszów 2006.

Malorny I., *Zjawisko atomizacji społecznej i moralnej w obszarze współczesnych działań pedagogicznych*, w: *Edukacja społeczna wobec problemów współczesnego człowieka i społeczeństwa*, red. J. Piekarski, T. Pilch, W. Theiss, D. Urbaniak-Zając, Wyd. UŁ, Łódź 2010.

„Mały Rocznik Statystyczny Polski", GUS, ZWS, Warszawa 2010.

Mandal E., Gawor A., Buczny J., *Analiza treści i hierarchicznej struktury stereotypu polskiej kobiety i polskiego mężczyzny*, w: *Między płcią a rodzajem. Teorie, badania, aplikacje*, red. A. Chybicka, N. Kosakowska-Berezecka, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2010.

Mandal E., *Podmiotowe i interpersonalne konsekwencje stereotypów związanych z płcią*, Wyd. UŚ, Katowice 2004.

Mandal E., *Stereotypowe postrzeganie ról kobiet i mężczyzn jako wyznacznik karier zawodowych i funkcjonowania na rynku pracy*, w: *Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji?*, Raport Banku Światowego, Warszawa 2004.

Mandal E., *W kręgu gender*, Wyd. UŚ, Katowice 2007.

Marek-Zborowska B., *Od wielodzietności do bezdzietności i... z powrotem*, w: *Zagrożenia dla rodziny. Europa i Polska*, red. M. Malikowski, S. Gałkowski, Wydawnictwo UR, Rzeszów 2010.

Mayor F., *Przyszłość świata. Raport UNESCO*, Fundacja Studiów i Badań Edukacyjnych, Warszawa 2001.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Mądrzycki T., *Deformacje w postrzeganiu ludzi*, PWN, Warszawa 1986.
McHugh M. C., Koeske R. D., Frieze I. H., *Issues to Consider in Conducting Nonsexist Psychological Research: A Guide for Researches*, „American Psychologist" 1986, No. 41.
McRae H., *Świat w roku 2020. Potęga, kultura i dobrobyt – wizja przyszłości*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 1996.
Mead M., *Słowo wstępne*, w: *Wzory kultury*, red. R. Benedict, Warszawskie Wydawnictwo Literackie Muza, Warszawa 2002.
Melosik Z., *Rekonstrukcje kobiecości i męskości w kulturze współczesnej. Teoria i praktyka*, w: *Płeć i rodzaj w edukacji*, red. M. Chomczyńska-Rubacha, Wyd. Wyższej Szkoły Humanistyczno-Ekonomicznej, Łódź 2004.
Melosik Z., *Tożsamość, ciało i władza. Teksty kulturowe jako (kon)teksty pedagogiczne*, Wyd. Edytor, Poznań–Toruń 1996.
Melosik Z., Szkudlarek T., *Kultura, tożsamość i edukacja – migotanie znaczeń*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 1998.
Mikołajczyk-Lerman G., *Wybór czy konieczność – współczesne dylematy decyzji prokreacyjnych*, w: *Rodzina w zmieniającym się społeczeństwie polskim*, red. W. Warzywoda-Kruszyńska, P. Szukalski, Wyd. UŁ, Łódź 2004.
Mikuta B., *Studia nad wartością pracy domowej w mieście i na wsi ze szczególnym uwzględnieniem realizacji funkcji żywieniowej*, SGGW, Warszawa 2000.
Miller-Bernal, *To Be or Not to Be Feminist: Student's Views of Feminism*, paper presented at the Annual Meeting of the American Sociological Association, Pittsburgh 1992, PA.
Miś L., *Nowoczesna kwestia społeczna – bezrobotni w strukturze społecznej lat 90.*, w: *Śląsk – Polska – Europa. Zmieniające się społeczeństwo w perspektywie lokalnej i globalnej. Księga X Ogólnopolskiego Zjazdu Socjologicznego*, red. A. Sułek, M. S. Szczepański, Wyd. UŚ, Katowice 1998.
Miś L., *Problemy społeczne. Teoria, metodologia, badania*, Wyd. UJ, Kraków 2007.
Mizielińska J., *Kim będziesz mała dziewczynko? Stereotypowy wizerunek kobiety w reklamie*, „Kwartalnik Pedagogiczny" 1996, nr 1.
Mlonek K., *Tradycja badań bezrobocia w Polsce – zagadnienia metodologiczne*, w: *Socjologia bezrobocia*, wybór T. Borkowski, A. Marcinkowski, Wyd. Śląsk, Katowice 1999.
Morciniec J., *Skąd się biorą zadowolone niewolnice albo czego uczy elementarz*, „Pełnym Głosem" 1995, nr 3.
Muszyńska M., *Structural and Cultural Determinants of Fertility in Europe*, Instytut Statystyki i Demografii SGH, Warszawa 2005.
Naisbitt J., *Megatrendy*, przeł. P. Kwiatkowski, Wyd. Zysk i S-ka, Poznań 1997.
Nelson T. D., *Psychologia uprzedzeń*, GWP, Gdańsk 2003.
Niezależny raport Federacji na rzecz Kobiet i Planowania Rodziny złożony do Komitetu Praw Człowieka ONZ, www.federa.org.pl.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Nowacki T. W., Korabiowska-Nowacka K., Baraniak B., *Nowy słownik pedagogiki pracy*, Wyd. WSP TWP, Warszawa 1999.
Nowak S., *Metodologia badań społecznych*, PWN, Warszawa 1985.
Nowak-Dziemianowicz M., *Edukacja i wychowanie w dyskursie nauki i codzienności*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2012.
Nussbaum M. C., *W trosce o człowieczeństwo. Klasyczna obrona reformy kształcenia ogólnego*, WN DSW, Wrocław 2008.
Oakley A., *Sex, Gender and Society*, Temple Smith, London 1972.
Ogólnopolskie badanie wynagrodzeń, Sedlak & Sedlak, 2010 r., http://www.rynekpracy.pl/kariery-absolwentow.pdf (9.04.2013).
Opinia społeczna o zróżnicowaniu dochodów i nierówności społecznych. *Komunikat z badań CBOS*, Warszawa, październik 2010.
Opinie o kobietach pracujących zawodowo. Komunikat z badań, CBOS, Warszawa 2003.
Opinie o planowanych zmianach w systemie emerytalnym. Komunikat z badań, CBOS, Warszawa 2011.
Organizacja Narodów Zjednoczonych, *Polityka równości płci w praktyce. Podręcznik*, Wyd. Biuro Koordynacji Kształcenia Kadr, Fundacja „Fundusz Współpracy", Warszawa 2006.
Ossowski R., *Psychologiczne i socjologiczne aspekty pracy zawodowej i bezrobocia w okresie przemian*, „Szkoła Zawodowa" 1993, nr 7.
Ostrouch J., *„Kobiecość w klasie". Kształtowanie gender w perspektywie socjopedagogicznej*, w: *Płeć i rodzaj w edukacji*, red. M. Chomczyńska-Rubacha, Wyd. Wyższej Szkoły Humanistyczno-Ekonomicznej, Łódź 2004.
Ośrodek Informacji ONZ w Warszawie (UNIC Warsaw), 2003, http://www.unic.un.org.pl/rownouprawnie- nie/platforma_dzialania.php (18.01.2011).
Pachociński R., *Metody ilościowe i jakościowe w badaniach oświatowych*, „Edukacja" 1997, nr 3.
Pacholski M., Słaboń A., *Słownik pojęć socjologicznych*, AE, Kraków 1997.
Palka S., *Metodologia. Badania. Praktyka pedagogiczna*, GWP, Gdańsk 2006.
Panayotopoulos-Cassiotou M., *Polityka prorodzinna na płaszczyźnie narodowej i europejskiej*, w: *Zagrożenia dla rodziny. Europa i Polska*, red. M. Malikowski, S. Gałkowski, Wyd. UR, Rzeszów 2010.
Pankowska D., *Wychowanie a role płciowe*, GWP, Gdańsk 2005.
Paszkowska-Rogacz A., *Warsztat pracy europejskiego doradcy kariery zawodowej*, KOWEZiU, Warszawa 2002.
Piekarski J., *Społeczne warunki wychowania. Uwagi teoretyczno-metodologiczne*, w: *Edukacja wobec ładu globalnego*, red. T. Lewowicki, J. Nikitorowicz, T. Pilch, S. Tomiuk, Wyd. Żak, Warszawa 2002.
Pierścieniak A., Szara K., *Młody menedżer w Europie. Wyzwania XXI wieku*, Wyd. UR, Rzeszów 2010.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Pilch T., *Zasady badań pedagogicznych*, Wyd. Żak, Warszawa 1995.
Pilch T., Bauman T., *Zasady badań pedagogicznych. Strategie ilościowe i jakościowe*, Wyd. Żak, Warszawa 2001.
Piorunek M., *Bieg życia zawodowego człowieka. Kontekst transformacji kulturowych*, WN UAM, Poznań 2009.
Platforma Działania, Czwarta Światowa Konferencja w sprawie Kobiet, 1995, SKOP, Pekin, Fundacja Forda, Warszawa 1997.
Pocztowski A., *Nietypowe formy zatrudnienia*, „Gospodarka Narodowa" 1994, nr 9.
Podkarpacka bieda. Przestrzenne i społeczne aspekty biedy wiejskiej na Podkarpaciu – raport z badań, red. M. Malikowski, Wyd. Mana, Rzeszów 2005.
Polityka równości płci Polska 2007. Raport, Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju UNDP, Warszawa 2007.
Polityka równości płci w praktyce. Podręcznik, Biuro Koordynacji Kształcenia Kadr, Fundacja „Fundusz Współpracy", Warszawa 2006.
Polski rynek pracy – niedopasowania strukturalne, red. E. Kryńska, IPiSS, Warszawa 2004.
Potulicka E, *Pytania o skutki neoliberalizmu. Aspekt jednostkowy*, w: Potulicka E., Rutkowiak J., *Neoliberalne uwikłania edukacji*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2010.
Potulicka E., Rutkowiak J., *Neoliberalne uwikłania edukacji*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2010.
Potyrała K., *Kreatywny nauczyciel – wskazówki i rozwiązania*, WN UP, Kraków 2011.
Praca i polityka społeczna wobec wyzwań integracji, red. B. Paradowska, IPiSS, Warszawa 2003.
Praktyczny słownik współczesnej polszczyzny, red. H. Zgółkowa, t. 10, Wyd. Kurpisz, Poznań 1997.
Prognoza ludności na lata 2008–2035, GUS, Departament Badań Demograficznych, Warszawa 2009.
Program Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL dla Polski, Warszawa 2004.
Program operacyjny Kapitał Ludzki. Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007–2013, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa, 7 września 2007.
Przeciwdziałanie dyskryminacji w Polsce. Aspekty prawne i instytucjonalne. Wdrożenie wspólnotowego prawa antydyskryminacyjnego w Polsce, Sekretariat Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, Warszawa 2004
Przewodnik dobrych praktyk. Firma równych szans, Gender Index, UNDP, EQUAL, Warszawa 2007.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Przywiązanie i przekraczanie. Płeć w studiach empirycznych, red. J. Ostrouch, UWM, Olsztyn 2006.

Pufal-Struzik I., *Efekty socjalizacji rodzajowej dla rozwoju i twórczego funkcjonowania kobiet i mężczyzn*, w: *Role płciowe. Socjalizacja i rozwój*, red. M. Chomczyńska-Rubacha, Wyd. Wyższej Szkoły Humanistyczno-Ekonomicznej, Łódź 2006.

Raczkowska J., *Pedagogiczne problemy bezrobocia*, „Problemy Opiekuńczo-Wychowawcze" 1994, nr 4.

Radziewicz-Winnicki A., *Pedagogika społeczna*, Wyd. Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2008.

Radziewicz-Winnicki A., *Społeczeństwo w trakcie zmiany. Rozważania z zakresu pedagogiki społecznej i socjologii transformacji*, GWP, Gdańsk 2005.

Radziewicz-Winnicki A., *Zmiana a upośledzenie społeczne*. *Traumatogenne skutki przemian doby transformacji (w ocenie reprezentantów nauk o wychowaniu)*, w: *Edukacja. Moralność. Sfera publiczna*. *Materiały z VI Ogólnopolskiego Zjazdu Pedagogicznego PTP*, red. J. Rutkowiak, D. Kubinowski, M. Nowak, Verba, Lublin 2007.

Radzikowska B., *Płodność w Polsce w kontekście teorii przejścia demograficznego*, AE, Wrocław 1995.

Raport o kapitale intelektualnym Polski, Centrum Obsługi Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, Warszawa, 10 lipca 2008.

Raport z Kongresu Kobiet Polskich 2009. Kobiety dla Polski – Polska dla kobiet. 20 lat transformacji 1989–2009, Wyd. Fundacja Feminoteka, Warszawa 2009.

Regionalny program operacyjny województwa podkarpackiego na lata 2007–2013, Zarząd Województwa Podkarpackiego, Rzeszów 2007.

Renzetti C. M., Curran D. J., *Kobiety, mężczyźni i społeczeństwo*, PWN, Warszawa 2005.

Report on Equality between Women and Men, European Commission, Belgium 2005.

Reszke I., *Stereotypy bezrobotnych i opinie o bezrobociu w Polsce*, Fundacja im. Eberta, Warszawa 1995.

Reszke I., *Uwarunkowania feminizacji biedy*, „Kultura i Społeczeństwo" 2001, nr 2.

„Rocznik Demograficzny", GUS, Warszawa 2010.

Rubacha K., *Pełnienie roli nauczyciela a realizacja zadań rozwojowych w okresie wczesnej dorosłości*, UMK, Toruń 2000.

Rynek i kultura neoliberalna a edukacja, red. T. Szkudlarek, A. Kargulowa, S. M. Kwiatkowski, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2005.

Sadowski Z., *Leksykon rynku pracy*, KUP, Warszawa 1997.

Seks w epoce „Zmierzchu", „Gazeta Wyborcza" 2011, 11.02.

Sherif C. W., *Needed Concepts in the Study of Gender Identity*, „Psychology of Women Quarterly" 1982, No. 6.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Skowron-Mielnik B., *Elastyczność pracy a aktywność zawodowa kobiet*, w: *Przedsiębiorczość kobiet – wyzwania XXI wieku*, red. B. Kożuch, Wyd. UwB, Białystok 2001.

Slany K., Kluzowa K., *Przemiany realizacji funkcji prokreacyjnej w rodzinie*, w: *Oblicze współczesnej rodziny polskiej*, red. B. Mierzwińska, E. Dybowska, Wyd. WAM, Kraków 2004.

Smolski R., Smolski M., Stadtmüller E. H., *Słownik encyklopedyczny Edukacja Obywatelska*, Wyd. Europa, Warszawa 1999.

Smyła J., *Konteksty funkcjonowania kobiet na rynku pracy*, w: *Edukacja jutra. Problemy edukacji jutra w dobie globalizacji*, red. K. Denek, A. Kamińska, P. Oleśniewicz, Oficyna Wyd. „Humanitas", Sosnowiec 2012.

Smyła J., *Kontrowersje wokół edukacji dziewcząt i chłopców*, w: *Codzienność szkoły. Uczeń*, red. E. Bochno, I. Nowosad, M. J. Szymański, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2014.

Sokołowska A., *Stosunek młodzieży do jej perspektyw życiowych*, PWN, Warszawa 1967.

Speck O., *Być nauczycielem. Trudności wychowawcze w czasie zmian społeczno-kulturowych*, GWP, Gdańsk 2005.

Spencer J. S., Steele C. M., Quinn D. M., *Stereotype Threat and Women's Math Performance*, „Journal of Experimental Social Psychology" 1999, No. 35.

Sprawozdanie Komisji dla Rady Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Równość kobiet i mężczyzn – rok 2010, Komisja Europejska, Bruksela, 18 grudnia 2009.

Stake R. E., *Jakościowe studium przypadku*, w: *Metody badań jakościowych*, t. 1, red. N. K. Denzin, Y. S. Lincoln, PWN, Warszawa 2009.

Stanlanke G., *Podstawy ekonomii*, WSiP, Warszawa 1991.

Steele J. R., Ambady N., *'Math is Hard!' The Effect of Gender Priming on Women's Attitudes*, „Journal of Experimental Social Psychology" 2006, No. 42.

Stolarczyk-Ambrozik E., *Kształcenie ustawiczne w perspektywie globalnej i lokalnej. Między wymaganiami rynku a indywidualnymi strategiami edukacyjnymi*, WN UAM, Poznań 2004.

Stoller R. J., *Sex and Gender*, Science House, New York 1968.

Stosunek Polaków do rozwodów. Komunikat z badań, CBOS, Warszawa 2008.

Strategia rozwoju kraju 2007–2015, Warszawa 2006.

Strategia rozwoju województwa podkarpackiego na lata 2007–2020, Sejmik Województwa Podkarpackiego, Rzeszów 2006.

Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2008 r., GUS, Warszawa 2009.

Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2010 r. Informacje i opracowania statystyczne, GUS, Warszawa 2012.

Strykowska M., *Kobiety w zarządzaniu. Społeczne i psychologiczne uwarunkowania pełnienia przez kobiety funkcji menedżerskich*, w: *Humanistyka i płeć.*

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Studia kobiece z psychologii, filozofii i historii, red. J. Miluska, E. Pakszys, UAM, Poznań 1995.

Strykowska M., *Perspektywy zawodowego funkcjonowania kobiet*, w: *Role płciowe. Socjalizacja i rozwój*, red. M. Chomczyńska-Rubacha, Wyd. Wyższej Szkoły Humanistyczno-Ekonomicznej, Łódź 2006.

Strykowska M., *Zmiana stereotypu w sferze pracy zawodowej kobiet*, w: *Męskość – kobiecość w perspektywie indywidualnej i kulturowej*, red. J. Mikulska, P. Boski, PAN, Warszawa 1999.

Suchodolski B., *Edukacja permanentna: rozdroża i nadzieje*, Towarzystwo Wolnej Wszechnicy Polskiej, Warszawa 2003.

Syrek E., *Ład społeczny jako paradygmat procesu socjalizacji*, w: *Problemy i tendencje rozwojowe we współczesnej pedagogice społecznej*, red. A. Radziewicz-Winnicki, Wyd. Śląsk, Katowice 1995.

Szafraniec K., *Młode pokolenie a nowy ustrój*, Wyd. Instytutu Rozwoju Wsi i Rolnictwa PAN, Warszawa 2010.

Szarota Z., Kowal D., *Doradca zawodowy wobec problemów rynku pracy*, w: *Nauczyciel andragog w społeczeństwie wiedzy*, red. W. Horyń, J. Maciejewski, Wyd. Uwr, Wrocław 2007.

Szczepański J., *Elementarne pojęcia socjologii*, PWN, Warszawa 1970.

Szempruch J., *Aksjologiczne i etyczne dylematy nauczyciela wobec zagrożeń współczesnego świata*, w: *Edukacja jutra. XII Tatrzańskie Seminarium Naukowe*, t. 2, red. K. Denek, T. Koszczyc, P. Oleśniewicz, Wyd. Wrocławskie Towarzystwo Naukowe, Wrocław 2006.

Szempruch J., *Nauczyciel w warunkach zmiany społecznej i edukacyjnej*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2012.

Szempruch J., *Refleksje nad profesjonalizmem nauczyciela*, w: *Profesjonalne funkcjonowanie nauczyciela*, red. J. Szempruch, M. Blachnik-Gęsiarz, Wyd. Wyższej Szkoły Lingwistycznej, Częstochowa 2010.

Szempruch J., *Wiedza i edukacja w kształtowaniu uczącego się społeczeństwa*, „Nowa Szkoła" 2008, nr 10.

Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet, red. A. Titkow, WEMA, Warszawa 2003.

Szklany sufit i ruchome schody – kobiety na rynku pracy, red. M. Gawrycka, J. Wasilczuk, P. Zwiech, Wyd. CeDeWu, Warszawa 2007.

Sztompka P., *Socjologia*, Wyd. Znak, Kraków 2005.

Sztompka P., *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Wyd. Znak, Kraków 2009.

Sztumski J., *Stereotyp* [w:] *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, t. 5: *R–St*, red. T. Pilch, Wyd. „Żak", Warszawa 2006.

Szykany w miejscu pracy. Komunikat z badań, CBOS, Warszawa 2002.

Szymański M., *Tożsamość jako zadanie*, w: *Pedagogika i zarządzanie edukacją i rozwojem w perspektywie troski o uniwersytet i kulturę humanistyczną.*

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Przebudzenia humanistyczne – Kolokwia, t. 1, red. M. Jaworska-Witkowska, L. Witkowski, Wyd. Adam Marszałek, Toruń 2010.
Szymański M. J., *Kryzys i zmiana. Studia nad przemianami edukacyjnymi w Polsce w latach dziewięćdziesiątych*, WN AP, Kraków 2002.
Szymański M. J., *Nauczyciel wobec zróżnicowań społecznych*, WN UP, Kraków 2010.
Szymański M. J., *Płeć w ujęciu kulturowym a edukacja*, „Nowa Szkoła" 2005, nr 9.
Szymański M. J., *Studia i szkice z socjologii edukacji*, IBE, Warszawa 2006.
Szymański M. J., *W poszukiwaniu drogi. Szanse i problemy edukacji w Polsce*, WN AP, Kraków 2008.
Ślęczka K., *Feminizm. Ideologie i koncepcje społeczne współczesnego feminizmu*, Wyd. Książnica, Katowice 1999.
Ślęzak E., *Przemiany w rolach społecznych kobiet i mężczyzn*, „Euro-limes" 2004, nr 1(4).
Śliwerski B., *Pedagogika. Subdyscypliny i dziedziny wiedzy o edukacji*, t. 4, GWP, Gdańsk 2010.
Śliwerski B., *Problemy współczesnej edukacji. Dekonstrukcja polityki oświatowej III RP*, Wyd. Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2009.
Tannen D., *Ty nic nie rozumiesz! Kobieta i mężczyzna w rozmowie*, Wyd. W.A.B., Warszawa 1994.
Tarkowska E., *Intra-household Gender Inequality: Hidden Dimensions*, „Communist and Post-Communist Studies" 2002, No. 345.
Tarkowska E., *Zróżnicowanie biedy: wiek i płeć*, w: *Jak żyją Polacy*, red. H. Domański, A. Ostrowska, A. Rychard, IFiS PAN, Warszawa 2000.
Ten świat – człowiek w tym świecie. Obszary sprzeczności edukacyjnych, red. I. Wojnar, Komitet Prognoz „Polska 2000 Plus" przy Prezydium PAN, Warszawa 2003.
Terelak I., *Psychologia pracy i bezrobocia*, Wyd. ATK, Warszawa 1992.
Tillmann K. J., *Teorie socjalizacji. Społeczność, instytucja, upodmiotowienie*, PWN, Warszawa 1996.
Titkow A., *Co pomaga dostrzec „szklany sufit"*, w: *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet*, red. A. Titkow, WEMA, Warszawa 2003.
Titkow A., *Tożsamość polskich kobiet. Ciągłość, zmiana, konteksty*, IFiS PAN, Warszawa 2007.
Titkow A., Budrowska B., Duch-Krzystoszek D., *Nieodpłatna praca kobiet. Mity, realia, perspektywy*, IFiS PAN, Warszawa 2004.
Titkow A., Duch-Krzystoszek D., *Niejednoznaczny status pracy domowej kobiet*, w: *Raport Kongres Kobiet Polskich 2009. Kobiety dla Polski – Polska dla kobiet. 20 lat transformacji 1989–2009*, Fundacja Feminoteka, Warszawa 2009.
Turos L., *Wychowanie i kulturotwórcze funkcje rodziny*, Wszechnica Polska, Warszawa 2004.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Tworzenie zatrudnienia a restrukturyzacja ekonomiczna, red. S. Golinowska, M. Wawelski, CASE, Warszawa 2000.
Unger R. K., Crawford M., *Commentary: Sex and Gender – the Troubled Relationship between Terms and Concepts*, „Psychological Science" 1993, No. 4.
Unger R. K., *Toward a Redefinition of Sex and Gender*, „American Psychologist" 1979, No. 34.
Unlot J., *Ekonomiczne problemy rynku pracy*, BPS, Katowice 1999.
Verloo M., *Another Velvet Revolution? Gender Mainstreaming and the Politics of Implementation*, Institut fűr Wissenschaften vom Menschen, Vienna 2001.
Walawender P., *Specyficzne cechy rynku pracy na Podkarpaciu*, w: *Społeczeństwo Podkarpacia w badaniach rzeszowskiego ośrodka socjologicznego*, red. M. Malikowski, Wyd. UR, Rzeszów 2008.
Walkowska W., *Polityka społeczna. Zarys wykładu wybranych problemów*, red. L. Frąckiewicz, Wyd. Śląsk, Katowice 2002.
Wawrowski Ł., *Polityka równych szans. Instytucjonalne mechanizmy zwiększania partycypacji kobiet w strukturach politycznych na przykładzie państw Unii Europejskiej*, Wyd. Adam Marszałek, Toruń 2007.
Wejście młodych ludzi na rynek pracy, GUS, Warszawa 2010.
Wiatrowski Z., *Działalność zawodowa jako sposób określenia swojej tożsamości*, „Pedagogika Pracy" 2007, nr 51.
Wiatrowski Z., *Podstawy pedagogiki pracy*, Wyd. Akademii Bydgoskiej im. Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2005.
Wiatrowski Z., *Praca, jako wartość uniwersalna i jako problem XXI wieku*, w: *Praca człowieka jako kategoria współczesnej pedagogiki*, red. W. Furmanek, Wyd. UR, Rzeszów–Warszawa 2007.
Wieloński A., *Bezrobocie największym problemem rynku pracy w Polsce*, „Geografia w Szkole" 1993, nr 3.
Wiśniewski Z., *Niektóre aspekty polityki zatrudnienia i rynku pracy w Unii Europejskiej*, Wyd. AE w Poznaniu, Poznań 2000.
Witkowski L, *Edukacja i humanistyka*, IBE, Warszawa 2007.
Witkowski L., *Tożsamość i zmiana. Epistemologia i rozwojowe profile w edukacji*, wyd. 2, WN DSW, Wrocław 2010.
Włodarek J., Ziółkowski M., *Teoretyczny i empiryczny status metody biograficznej we współczesnej socjologii*, w: *Metoda biograficzna w socjologii*, red. J. Włodarek, M. Ziółkowski, PWN, Warszawa–Poznań 1990.
Wojciszke B., *Człowiek wśród ludzi. Zarys psychologii społecznej*, WN Scholar, Warszawa 2002.
Woodward K., *Concepts of Identity and Difference*, w: *Identity and Difference*, red. K. Woodward, London 1997.
Woźniak R.T., *Społeczność lokalna bezrobotnych*, Miscellanea, Koszalin 1995.
Wratny J., *Elastyczne formy zatrudnienia w perspektywie polskiego prawa pracy*, w: *Elastyczne formy pracy. Szanse i zagrożenia*, red. C. Sadowska-Senarska, Wyd. WSE w Białymstoku, Białystok 2008.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Zarządzanie wiedzą w społeczeństwie uczącym się. Raport OECD, Ministerstwo Gospodarki, Departament Strategii Gospodarczej, Polska 2000.

Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach programu operacyjnego Kapitał Ludzki. Poradnik – aktualizacja, Warszawa 2010.

Zawada A., *Nierówności społeczne w zakresie edukacji*, w: *Materiały konferencyjne. Teraźniejszość jako źródło wyzwań edukacyjnych*, Dolnośląska Szkoła Wyższa Edukacji Towarzystwa Wiedzy Powszechnej we Wrocławiu, Polskie Towarzystwo Pedagogiczne, MarMar Wrocław, 23–25 września 2004.

Zaworska-Nikoniuk D., *Przemoc wobec kobiet (wybrane aspekty rozważań)*, „Auxilium Sociale" 2001, nr 3–4.

Zwiech P., *Segregacja zawodowa kobiet w Polsce*, w: *Szklany sufit i ruchome schody – kobiety na rynku pracy*, red. M. Gawrycka, J. Wasilczuk, P. Zwiech, Wyd. CeDeWu, Warszawa 2007.

Żarczyński S., *Płeć i jej związek z cechami osobowości – próba uporządkowania teorii*, w: *Wybrane zagadnienia z psychologii wychowawczej*, red. A. Gała, Wyd. św. Antoniego, Warszawa 1994.

Netografia

http://www.krosno.pl/pl/dla-turystow/miasto/polozenie/ (22.09.2010).

http://europarlament.pap.pl/palio/html.run?_Instance=cms_ep.pap.pl&_PageID=1&_CheckSum=33470039&_menuId=17&_nrDep=27025 (18.03.2011).

http://www.neww.org.pl/pl/news/news/1,1694,3.html (21.02.2011).

http://www.przeworsk.um.gov.pl/historia (8.09. 2010).

http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,90442,9029150,Jak_zarabialismy_w_2010_roku_.html (5.04.2011).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Spis tabel, wykresów, schematów i rysunków

Spis tabel

1. Współczynniki aktywności zawodowej, wskaźniki zatrudnienia i stopa bezrobocia kobiet i mężczyzn w Polsce w latach 2003–2013 (%) 19
2. Różnice w interpretowaniu przez kobiety i mężczyzn wypowiedzi własnych i partnerów 25
3. Pracujący według wykształcenia i płci w latach 2010–2012 37
4. Przeciętny miesięczny dochód osobisty netto kobiet i mężczyzn zatrudnionych w różnych grupach zawodowych przy kontroli wieku 40
5. Struktura czasu kobiet i mężczyzn w wieku 20–74 lat 43
6. Typy mobbingu i zachowania z nimi związane 47
7. Techniki i narzędzia zastosowane w badaniach kobiet, pracodawców i pracowników urzędów pracy 71
8. Wyszczególnienie cech kobiet 75
9. Określenie siły związku między zmiennymi 82
10. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych oraz stopa bezrobocia w poszczególnych województwach w końcu stycznia 2013 roku 89
11. Liczba osób zarejestrowanych w urzędach pracy w województwie podkarpackim pod koniec grudnia w latach 2010–2012 ze względu na płeć (w tys.) 90
12. Branże zatrudnienia badanych kobiet 95
13. Stanowiska badanych kobiet 97
14. Wypowiedzi kobiet na temat przyczyn odmowy ich zatrudnienia przez pracodawców 99
15. Stan cywilny badanych kobiet a doświadczanie dyskryminacji podczas zatrudniania na określone stanowiska 102
16. Liczba dzieci a doświadczanie dyskryminacji przez kobiety podczas przyjmowania na określone stanowiska 103
17. Znaczenie płci przy doborze kandydatów na poszczególne stanowiska w opiniach pracodawców 104
18. Preferowane przez pracodawców cechy kandydatów na poszczególne stanowiska 105

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

19. Wiek kobiet pracujących a ich opinie na temat traktowania kobiet w zakładzie pracy w porównaniu z mężczyznami podczas awansu na wyższe stanowiska 108
20. Wiek kobiet pracujących a ich doświadczenia podczas awansu na wyższe stanowiska 110
21. Wiek kobiet pracujących a ich doświadczenia w sytuacji awansu na stanowiska kierownicze 111
22. Wiek kobiet a formy ich zatrudnienia 114
23. Wiek a wymiar czasu pracy badanych kobiet 115
24. Poziom wykształcenia badanych kobiet pracujących a formy organizacji pracy 117
25. Znaczenie płci przy zatrudnianiu pracowników na podstawie poszczególnych rodzajów umów w opiniach pracodawców 118
26. Opinie badanych kobiet pracujących dotyczące traktowania innych kobiet w zakładzie pracy na podstawie rodzaju umowy o zatrudnienie . . 119
27. Opinie badanych kobiet pracujących dotyczące ich traktowania w porównaniu z mężczyznami w zakładzie pracy na podstawie rodzaju umowy o zatrudnienie 119
28. Poziom wykształcenia badanych a ich opinie na temat wysokości wynagradzania kobiet w miejscu pracy w porównaniu z mężczyznami . . . 123
29. Pochodzenie badanych a ich wypowiedzi na temat przyznawania premii i nagród kobietom w porównaniu z mężczyznami 125
30. Rodzaj wynagrodzenia a płeć w spostrzeżeniach kobiet pracujących 126
31. Rodzaj wynagrodzenia a płeć w doświadczeniach kobiet pracujących . . . 126
32. Poziom wykształcenia a podwyżka płac badanych kobiet pracujących . . . 128
33. Premie i nagrody a płeć w doświadczeniach badanych kobiet pracujących 129
34. Wiek a ocena twierdzenia, że kobieta na tym samym stanowisku otrzymuje niższe wynagrodzenie niż mężczyzna 130
35. Wiek a opinie kobiet dotyczące reakcji na przejawy dyskryminacji kobiet na podkarpackim rynku pracy w zakresie wynagradzania 132
36. Wiek kobiet pracujących a ich doświadczenie zawodowe 135
37. Wykształcenie badanych kobiet pracujących a ich doświadczenie zawodowe 137
38. Przyczyny zmiany pracy przez kobiety pracujące 138
39. Wiek kobiet bezrobotnych a ich doświadczenie zawodowe 138
40. Liczba dzieci a doświadczenie zawodowe kobiet bezrobotnych 139
41. Poziom wykształcenia kobiet bezrobotnych a okres pozostawania bez pracy 142
42. Pochodzenie a doświadczenia kobiet związane z molestowaniem seksualnym przez pracodawcę 167
43. Pochodzenie a opinie kobiet pracujących dotyczące reakcji na molestowanie na tle seksualnym przez pracodawcę 168

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

44. Opinie pracowników urzędów pracy dotyczące form przeciwdziałania bezrobociu oferowanych przez urząd 169
45. Opinie pracowników urzędów pracy dotyczące form pomocy, z których najczęściej korzystają kobiety bezrobotne 171
46. Wypowiedzi pracowników urzędów pracy na temat szkoleń najczęściej wybieranych przez kobiety 172
47. Opinie kobiet dotyczące form przeciwdziałania bezrobociu zaoferowanych przez urząd pracy oraz oczekiwań w tym zakresie 173
48. Oczekiwania kobiet dotyczące pomocy ze strony instytucji rynku pracy 176
49. Wypowiedzi pracowników urzędów pracy dotyczące oczekiwań kobiet względem urzędów pracy 177
50. Poziom wykształcenia a wiek kobiet 182
51. Kierunek wykształcenia kobiet 183
52. Wiek a poszukiwanie pracy przez kobiety bezrobotne 187
53. Metody poszukiwania pracy przez kobiety bezrobotne 192
54. Stan cywilny kobiet bezrobotnych a ich obawy dotyczące podjęcia pracy zawodowej 195
55. Liczba dzieci a obawy kobiet bezrobotnych dotyczące podjęcia pracy zawodowej 197
56. Wiek badanych kobiet a czynniki ułatwiające uzyskanie zatrudnienia . . . 199
57. Warunki, które gotowe są spełnić kobiety bezrobotne, aby podjąć pracę 200
58. Kwalifikacje a szanse na uzyskanie zatrudnienia przez kobiety bezrobotne w opiniach pracowników urzędów pracy 202
59. Oczekiwania kobiet wobec pracy zawodowej 204
60. Ocena posiadanej pracy przez kobiety pracujące 208
61. Poziom wykształcenia kobiet pracujących a ocena ich pracy w kategoriach zgodności z posiadanymi kwalifikacjami 209
62. Wiek kobiet pracujących a ocena ich pracy w kategoriach zgodności z posiadanymi kwalifikacjami 210
63. Poziom wykształcenia kobiet pracujących a ocena ich pracy jako ciekawej 211
64. Pochodzenie a opinie kobiet pracujących dotyczące satysfakcji z wykonywanej pracy 213
65. Poziom wykształcenia kobiet pracujących a posiadanie pracy w życzliwym i przyjaznym zespole 214
66. Pochodzenie kobiet pracujących a posiadanie dobrze płatnej pracy 215
67. Poziom wykształcenia kobiet pracujących i bezrobotnych a ich sukcesy edukacyjne 218
68. Niepowodzenia zawodowe kobiet pracujących 222
69. Niepowodzenia zawodowe kobiet bezrobotnych 223
70. Plany zawodowe i edukacyjne badanych kobiet 225

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

71. Stan cywilny kobiet a ich plany związane z podwyższeniem kwalifikacji 226
72. Wiek kobiet a ich plany związane z przekwalifikowaniem się 227
73. Wiek kobiet a ich plany związane z podjęciem/kontynuacją studiów 230
74. Stan cywilny kobiet a ich plany związane z podjęciem/kontynuacją studiów 231
75. Pochodzenie kobiet a ich plany dotyczące wyjazdu za granicę w celach edukacyjnych 232
76. Pochodzenie kobiet a ich plany związane z rozpoczęciem własnej działalności gospodarczej 234
77. Wiek kobiet a ich plany związane z rozpoczęciem własnej działalności gospodarczej 235
78. Powody skłaniające kobiety do podjęcia własnej działalności gospodarczej 236
79. Wiedza kobiet na temat przysługujących im praw, instytucji i organizacji wsparcia oraz lokalnych działań nakierowanych na równość szans 238
80. Wiedza pracodawców na temat przysługujących kobietom praw, instytucji i organizacji wsparcia oraz lokalnych działań nakierowanych na równość szans 239
81. Wiedza pracowników PUP na temat przysługujących kobietom praw, instytucji i organizacji wsparcia oraz lokalnych działań nakierowanych na równość szans 240
82. Wiek kobiet a znajomość instytucji i organizacji pomagających kobietom doświadczającym dyskryminacji 241

Spis wykresów

1. Stopa bezrobocia kobiet i mężczyzn w Polsce w latach 2003–2013 (%) 20
2. Stopa bezrobocia w województwie podkarpackim według kategorii wiekowych pod koniec IV kwartału 2012 roku (%) 91
3. Udział bezrobotnych według poziomu wykształcenia w ogólnej liczbie bezrobotnych zarejestrowanych w województwie podkarpackim pod koniec IV kwartału w latach 2010–2012 (%) 92
4. Bezrobotni według czasu pozostawania bez pracy w województwie podkarpackim pod koniec grudnia w latach 2009–2012 (%) 92
5. Długotrwale bezrobotni w Polsce i województwie podkarpackim w latach 2009–2012 (%) 94
6. Preferowana przez pracodawców płeć przy doborze kandydatów na poszczególne stanowiska (%) 105
7. Ocena pomijania kobiet w awansach na stanowiska kierownicze w wypowiedziach badanych kobiet (%) 112

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

8. Rozbieżność w zarobkach kobiet i mężczyzn w opiniach pracodawców dostrzegających to zróżnicowanie (64,4% ogółu badanych) 122
9. Stan cywilny kobiet bezrobotnych a ich doświadczenie zawodowe (%) 140
10. Wykształcenie kobiet bezrobotnych a ich doświadczenie zawodowe (%) 141
11. Liczba dzieci a okres pozostawania bez pracy (%) 143
12. Opinie pracodawców na temat związku mobbingu z płcią (%) 162
13. Stan cywilny kobiet pracujących a ich doświadczenia związane ze stosowaniem przez pracodawcę mobbingu (%) 163
14. Stan cywilny kobiet bezrobotnych a ich doświadczenia związane ze stosowaniem przez pracodawcę mobbingu (%) 164
15. Stan cywilny a opinie kobiet pracujących dotyczące reakcji na stosowanie przez pracodawcę mobbingu (%) 165
16. Stan cywilny a opinie kobiet bezrobotnych dotyczące reakcji na stosowanie przez pracodawcę mobbingu (%) 165
17. Opinie pracowników urzędów pracy dotyczące skłonności kobiet bezrobotnych do przekwalifikowania się (%) 175
18. Poziom wykształcenia kobiet pracujących (%) 181
19. Poziom wykształcenia kobiet bezrobotnych (%) 181
20. Poszukiwanie pracy przez kobiety bezrobotne (%) 185
21. Przyczyny niechęci do poszukiwania zatrudnienia (%) 186
22. Wykształcenie a poszukiwanie pracy przez kobiety bezrobotne (%) 187
23. Częstotliwość poszukiwania pracy przez kobiety bezrobotne (%) 188
24. Poziom wykształcenia kobiet bezrobotnych a częstotliwość poszukiwania pracy (%) 189
25. Wiek kobiet bezrobotnych a rozpoczęcie poszukiwania pracy (%) 190
26. Stan cywilny kobiet bezrobotnych a rozpoczęcie poszukiwania pracy (%) 191
27. Szanse na znalezienie pracy w opiniach badanych kobiet bezrobotnych (%) 193
28. Zgodność oczekiwań z pracą wykonywaną przez kobiety pracujące (%) 206
29. Niepowodzenia edukacyjne kobiet pracujących (%) 217
30. Niepowodzenia edukacyjne kobiet bezrobotnych (%) 219
31. Sukcesy zawodowe kobiet pracujących (%) 220
32. Sukcesy zawodowe kobiet bezrobotnych (%) 221
33. Liczba dzieci a plany kobiet bezrobotnych związane z przekwalifikowaniem się (%) 229
34. Liczba dzieci a plany kobiet pracujących związane z przekwalifikowaniem się (%) 229
35. Poziom wykształcenia kobiet a ich plany dotyczące zmiany miejsca zatrudnienia (%) 233

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638

Spis schematów

1. Dysonans kulturowy 13
2. Przyjęte w badaniach zmienne zależne i niezależne globalne 65

Spis rysunków

1. Województwo podkarpackie w przestrzeni europejskiej 87

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5433173A65306638